

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

---

LA  
PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES  
ET  
l'Actionnariat Ouvrier

---

THÈSE POUR LE DOCTORAT

*(sciences politiques et économiques)*

**Soutenue devant la Faculté de Droit de Bordeaux**

*le 29 Novembre 1923, à 2 h. 1/2*

PAR

**Robert PRIEUR**

AVOCAT A LA COUR D'APPEL

---

BORDEAUX

—  
IMPRIMERIE COOPÉRATIVE  
16, Rue Saint-Siméon, 16

—  
1923











FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

---

LA  
PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES  
ET  
l'Actionnariat Ouvrier

---

THÈSE POUR LE DOCTORAT

*(sciences politiques et économiques)*

Soutenue devant la Faculté de Droit de Bordeaux

le 29 Novembre 1923, à 2 h. 1/2

PAR

**Robert PRIEUR**

AVOCAT A LA COUR D'APPEL



---

BORDEAUX

—  
IMPRIMERIE COOPÉRATIVE  
16, Rue Saint-Siméon, 16

—  
1923

## FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

---

Professeurs honoraires: MM. SAUVAIRE-JOURDAN,  $\S$  I.; BARDE,  $\S$  I

MM. DUGUIT, O.  $\S$  I, *Doyen*, professeur de *Droit constitutionnel et administratifs*.

DE BOECK,  $\S$  I, *Assesseur du Doyen*, professeur de *Droit international* et chargé d'un cours de *Droit international privé* (Licence).

BENZACAR,  $\S$  I., professeur d'*Economie politique* et chargé d'un cours de *Législation financière* (3<sup>e</sup> année).

FERRON,  $\S$  I, professeur de *Droit commercial*.

FERRADOU,  $\S$  I., professeur d'*Histoire du droit* et chargé d'un cours d'*Histoire du droit* (Doctorat).

MARIA,  $\S$  I, professeur de *Droit romain*.

MARGAT,  $\S$  I., professeur de *Droit civil* et chargé d'un cours de *Droit civil* (Capacité).

BONNECASE,  $\S$  I, professeur de *Droit civil* et chargé d'un cours de *Droit maritime* (3<sup>e</sup> année).

PALMADE,  $\S$  A.,  $\S$ , professeur de *Droit civil* et chargé d'un cours de *Droit civil* (Capacité).

VIZIOZ, professeur de *Procédure civile* et chargé d'un cours de *Droit civil comparé* (Doctorat).

PIROU,  $\S$  A., professeur d'*Economie politique et Science financière* et chargé d'un cours d'*Histoire des doctrines économiques*.

BONNARD,  $\S$  I.,  $\S$ , professeur de *Droit administratif* et chargé d'un cours de *Droit constitutionnel* (Doctorat).

POPLAWSKI, professeur de *Droit criminel* et chargé d'un cours de *Législation industrielle*.

BOYE, chargé du cours de *Droit romain* (2<sup>e</sup> année) et du cours de *Pandectes*.

---

M. MONTIGAUD,  $\S$  I., *Secrétaire*.

M<sup>me</sup> COSTES, *commise au secrétariat*.

M. SALINGARDES,  $\S$  I., *bibliothécaire*.

---

## COMMISSION DE LA THÈSE

|               |               |                       |
|---------------|---------------|-----------------------|
| MM. BENZACAR, | professeur... | <i>Président.</i>     |
| PIROU,        | professeur... | } <i>Suffragants.</i> |
| POPLAWSKI,    | professeur... |                       |

LA

# PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

ET

## l'Actionnariat Ouvrier

---

### INTRODUCTION

---

Le salariat moderne n'est pas une institution sociale immuable, perpétuée jusqu'à nous depuis le début des Sociétés humaines et présentant des caractères permanents et constants dans tous les pays contemporains. Il est une étape importante dans l'histoire douloureuse du travail succédant à d'autres étapes déjà franchies et portant en puissance, celles qui le continueront et dont il prépare l'avènement.

Pendant la longue période où l'humanité ne connaissait que cette famille primitive basée sur la puissance paternelle, que nous explique le droit romain, ce que l'on appelle l'économie avait un caractère purement domestique et nullement général. La terre est la source de toutes les richesses, dont

l'industrie, qui apparaît dans la fabrication d'objets destinés au travail ou à la consommation du groupe, tire parti au mieux des intérêts de la collectivité. Dans cette période, il n'est pas question de commerce parce que producteurs et consommateurs sont les mêmes individus et que les produits naturels ou ouvrés sont consommés par le groupe même qui les a récoltés ou fabriqués. Mais pour suffire à la satisfaction des besoins nouveaux, croissant avec les progrès de la civilisation, la famille déjà nombreuse va s'étendre et elle comprendra toute une catégorie de gens qui seront exclusivement des travailleurs : les esclaves et les serfs.

Dans l'antiquité romaine, la *Villa* d'un riche citoyen est un vaste atelier dans lequel existe la division du travail, où produisent des foules d'esclaves spécialisés, satisfaisant à tous les besoins de la maison. L'orgueil du citoyen romain est de pouvoir dire comme *Trimalcion*, le héros de *Pétrone* : « Grâce aux Dieux, rien de ce qui à ma table fait venir l'eau à la bouche n'est acheté », et au contraire il est de mauvaise réputation de ne pouvoir se suffire avec les revenus de ses terres ou le travail de ses esclaves, ainsi que le montre ce passage de *Cicéron*, voulant rendre une personne méprisable : « Le pain qu'il mange se prend au marché, le vin qu'il boit s'achète au cabaret. » (1).

Dans le régime féodal le groupement seigneurial est un atelier analogue à la villa, constitué par un ensemble de tenures où travaillent les serfs sur lesquelles ils vivent et font vivre leur famille, à charge de fournir au seigneur du travail, des redevances et une partie des récoltes (2).

---

(1) VANLAER. *La fin d'un peuple. La population de l'Italie au temps d'Auguste*. Paris, Thorin, 1895.

(2) LE PLAY. *Les Ouvriers européens*.

Nulle part dans ces deux formes évoluées de l'économie domestique n'apparaît l'origine du salariat parce qu'il n'y a pas de profits à répartir, mais seulement des produits à distribuer entre les membres du groupe et que cette distribution se paie par voie d'autorité.

Avec l'extension artificielle de la famille primitive et le développement de la division du travail, une tendance à la désagrégation du groupe économique se dessine qui se manifeste, d'abord par la multiplication des échanges, puis par le penchant à produire pour le marché. Des ouvriers indépendants apparaissent, louant leur force-travail, soit à la journée en se rendant chez le client qui leur fournit la matière première, la nourriture et le gîte, soit dans leur propre atelier où ils transforment la matière première fournie par le client.

L'évolution se poursuivant, peu à peu disparaît le travail à la journée, et, peu à peu aussi, l'ouvrier, travaillant chez lui, prend l'habitude de fournir le capital, matière première, unissant à sa qualité de travailleur, celle de capitaliste. Il devient ce que l'on appelle un artisan prévenant les besoins du client et pour cela alimentant de ses produits les marchés et les foires. Désormais, le métier n'est plus accessible aux personnes ne possédant pas des capitaux de premier établissement, de telle sorte que les jeunes compagnons sont dans la nécessité de louer leurs services aux riches artisans qui ne supportent pas la concurrence. Cette location de services se paie d'une rémunération quotidienne qui s'évalue généralement d'après la somme que le compagnon aurait touchée chez les clients si au lieu d'entrer dans la corporation, il était resté libre. Il y a donc dans le métier corporatif deux catégories de personnes, l'artisan ou entrepreneur, rémunéré par le bénéfice, d'après les résultats obtenus, et d'autre part le

compagnon payé d'après ses services d'une somme déterminée. Le salariat vient de naître.

Entre artisans et compagnons, les différences de conditions sont au surplus insignifiantes, étant donné surtout que le nombre des uns et des autres est presque le même, et que les facilités *accordées* au compagnon pour devenir maître sont encore très grandes.

A cette forme nouvelle, succède aux <sup>xvii</sup>e et <sup>xviii</sup>e siècles un mode nouveau d'exploitation, dont l'objet n'est plus d'alimenter le marché local, mais un marché plus étendu dans l'espace, plus vaste en besoins à satisfaire, qu'il soit national ou international. Il ne s'agit plus seulement de produire pour quelques individus ayant exprimé leurs commandes ou pour des groupes dont on connaît approximativement le total des demandes, il s'agit de produire pour jeter sur le nouveau marché des marchandises qui parviendront directement, ou le plus souvent indirectement par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs marchands successifs à la disposition du consommateur. C'est le stade de la fabrique collective (1) qui conserve le mode de production en usage, mais où l'entrepreneur, en dehors des ouvriers qu'il emploie en nombre restreint dans ses propres ateliers, offre aux producteurs isolés (paysans qui suffisaient jusque là à leur satisfaction personnelle, ouvriers à la journée qui transforment la matière première qu'il leur fournit, artisans naguère indépendants), de leur acheter par avance tous leurs produits pour les écouler ensuite sur le nouveau marché étendu.

L'entrepreneur assume deux opérations également importantes sans prendre part pour cela à la production maté-

---

(1) SCHWIELAND. *Revue d'Economie politique*, 1892, p. 877 et suiv.

rielle : il a la charge de la direction de l'entreprise et de la vente des produits avec comme rémunération variable les bénéfices réalisés. Les paysans, ouvriers, artisans qui façonnent les produits, sont récompensés de leur travail par le paiement d'une somme fixée à l'avance, invariable malgré les résultats des ventes, présentant donc les caractères du salaire de telle sorte que quelles que soient les situations respectives de ces différents producteurs, ce sont des salariés, au sens exact et précis du mot.

La fabrique a donc contribué dans une très importante mesure à développer le salariat en multipliant le nombre des salariés et elle a préparé le moment où l'entrepreneur non satisfait d'avoir à sa disposition des travailleurs isolés, les « réunit d'après un plan préconçu, en constitue un corps organisé qu'il soumet à une rigoureuse discipline, les rassemble dans ses propres ateliers, les pourvoit de divers moyens de production mécanique et décuple ainsi leur capacité de travail. » (1) L'entrepreneur ajoute dès lors à ses deux attributions précédentes : direction de la production et vente des marchandises, l'opération même de la fabrication des produits, en d'autres termes, toute l'organisation de la production.

L'usine est l'instrument impressionnant de l'époque moderne qui permet un accroissement stupéfiant de la production, parce que seule, elle rend possible la division du travail poussée à ses extrêmes limites et qu'elle permet l'utilisation parfaite et généralisée des machines. Mais la contrepartie de ces avantages réside dans l'accumulation énorme

---

Ch. BUCHER. « Les formes industrielles dans leur développement historique. » *Revue d'Economie politique*, 1892, p. 629 et suiv.

de capitaux que représentent ces machines entre les mains de l'entrepreneur lui-même et qui lui donnent une puissance d'autant plus grande, que les salariés sont individuellement plus écrasés par leur nombre et par leur dépendance économique accrue.

L'épanouissement du salariat, avec ses avantages et ses inconvénients, qui s'est développé lentement à travers plusieurs siècles de vie économique réduite pour s'affirmer nettement avec le grand essor industriel né au cours du siècle dernier, est la caractéristique du régime capitaliste. Les théoriciens du socialisme et parmi eux KARL MARX qui ont fait un tableau douloureux et indigné de la situation misérable du travailleur salarié, en face de l'opulence toujours croissante du capital, ont affirmé que la Société tendait ainsi à se diviser en deux catégories de personnes capitalistes et prolétaires, ayant des intérêts opposés dont la défense crée la lutte des classes qui est appelée à se prolonger jusqu'au jour où le prolétariat, conscient de sa puissance et fort de son unité, sera capable de détruire la classe ennemie.

Sans vouloir apprécier cette doctrine dont le moins que l'on puisse dire est qu'elle aboutit à des perspectives désespérantes, il faut reconnaître que depuis un certain temps déjà les rapports du capital et du travail sont particulièrement tendus et que leurs conflits sont nombreux. La lutte revêt même à de certains moments un caractère impressionnant, puisqu'on a vu à côté de grèves partielles n'intéressant qu'une catégorie spéciale de salariés et de patrons, des tentatives de grèves générales mettant en mouvement des milliers de travailleurs et surtout, phénomène nouveau, des grèves de services publics ou essentiels à la vie des peuples, en face desquels l'opinion publique ne pouvait rester indifférente. La lutte n'est du reste pas particulière à certains

pays, mais elle affecte toutes les nations au stade de l'évolution économique dite capitaliste et la France qui a connu la grève des postiers de 1909 et celle des chemins de fer de 1910, a été largement dépassée surtout depuis la fin de la guerre mondiale par l'Angleterre, les Etats-Unis et l'Allemagne.

Actuellement le salariat est critiqué dans tous les milieux politiques. Il est réprouvé par les milieux socialistes et syndicalistes. Que lui reproche-t-on donc ? Jadis, et dans la théorie de Marx, c'était le taux. Mais depuis Karl Marx, le salaire réel a doublé et le salaire nominal triplé. On a réglementé le salaire des ouvrières à domicile (loi de 1915). On pratique de plus en plus le sursalaire familial et le salaire à prime. Mais le salaire subsiste toujours et c'est le mode même qui fait aujourd'hui l'objet de critique. L'ouvrier, avec la concentration de plus en plus grande des entreprises n'est plus qu'une machine encastree dans l'usine, aussi est-il incité à la paresse ; la production en souffre.

Le problème a augmenté d'acuité depuis la guerre. Il faut relever la production nationale ; et puis, l'ouvrier qui a fait la guerre, a pris conscience de sa personnalité. Il veut être plus libre, il veut pouvoir dire son mot et n'être plus une machine inerte.

En présence de ces faits sociaux, la question s'est posée, il y a déjà de longues années et se pose actuellement avec plus d'importance que jamais, de savoir s'il faut laisser ainsi les rapports du capital et du travail se perpétuer avec un caractère de violence que ne peut qu'exagérer le principe socialiste de la lutte de classes, et si à la propagande syndicaliste il ne convient pas d'opposer une propagande de conciliation préconisant la paix des classes. Beaucoup d'économistes l'ont pensé, l'ont écrit, faisant ressortir les avantages que présenterait pour le salarié et l'entrepreneur, une

sage collaboration qui serait de nature à favoriser le développement de la production, la sécurité des affaires et le bien-être du travailleur lui-même. Des industriels hardis, ont tenté dans leurs ateliers de réaliser ce rapprochement entre leurs ouvriers et eux-mêmes en se plaçant sur le seul terrain économique et montrant ainsi les avantages incontestables d'une sérieuse collaboration.

Parmi ces formes économiques nombreuses, employées avec des résultats satisfaisants, il faut citer en premier lieu la participation aux bénéfices, expérimentée pour la première fois à Paris en 1842 par Jean Leclaire, dans son atelier de peinture, puis la participation à la direction des entreprises et qui est, semble-t-il aujourd'hui, étant donné l'évolution des idées économiques et sociales, le complément indispensable de la participation aux bénéfices.

Actuellement ce problème de la participation du personnel à la direction, est au premier plan. Il retient l'attention des ouvriers même syndicalistes (sauf des minoritaires). Les syndicalistes majoritaires favorables au contrôle ouvrier y voient la transition entre le régime du capital et celui du travail. Il intéresse les employés et le Congrès de Lyon de 1910 s'en est occupé longuement. Il intéresse également les hommes d'Etat : l'ancien président Wilson voulait que les ouvriers participassent à la gestion de l'entreprise, et l'on ne saurait passer sous silence le mot de Lord Robert Cecil, qui dans un discours qu'il fit à Manchester, s'écriait : « Le salariat est un régime autocratique, car tout le contrôle de l'industrie est à l'employeur. Un tel régime est un anachronisme. »

Les patrons sans doute sont moins enthousiastes à cette idée. Cependant déjà quelques-uns peu nombreux, mais des

plus puissants, font quelques concessions à l'idée de co-gestion ouvrière.

Est-il réellement possible de réformer sur cette base l'organisation actuelle du travail ? Tel sera l'objet de cette étude.

Nous ne parlerons pas de la co-gestion ouvrière proprement dite, nouvelle phase du problème de la participation à la direction. Bien que cette étude fut intéressante pour montrer le développement et l'évolution de la participation, nous la laisserons de côté ; car elle a fait dans ces derniers temps l'objet de discussions approfondies auxquelles nous nous bornons à nous référer.

---

## CHAPITRE PREMIER

---

### La Participation aux Bénéfices

---

#### SECTION I

##### DÉFINITION DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

La participation aux bénéfices répond dans le langage économique moderne à un sens qui s'est lentement, mais nettement précisé. *M. Ch. Robert*, dont l'autorité en la matière est généralement incontestée, la définit : « une libre convention, expresse ou tacite suivant les cas, par laquelle un patron, industriel, commerçant ou agriculteur, individu ou société quelconque, civile, commerciale ou coopérative, donne à son ouvrier, à son employé, en sus du salaire normal, une part dans les bénéfices sans participation aux pertes. »

Il est impossible de ne pas admirer la clarté et la portée de cette formule, dont tous les termes qui ont l'avantage d'avoir été sagement pesés et mûrement contrôlés à l'épreuve des faits, par son éminent auteur, méritent un examen attentif et doivent être creusés.

I. — *La participation aux bénéfices est un contrat.* Dans

le régime économique moderne caractérisé par le salariat, l'accord intervenu entre le patron chef de l'entreprise et ses ouvriers ou employés est un contrat que le Code Civil définit dans l'art. 1710 sous le nom de contrat de louage d'ouvrage (1) par lequel le salarié s'engage dans des conditions déterminées, à faire un certain travail pour le compte de son patron, moyennant le paiement d'une somme fixée, appelée le salaire.

Dans cet accord de volontés, intervenu entre deux personnes qui jouent dans le marché de l'entreprise des rôles différents, il n'y a pour l'ouvrier, théoriquement du moins, comme contre-partie de son travail, indépendamment des bénéfices réalisés ou des pertes subies par le patron, que la certitude de toucher son salaire. Mais le patron peut légalement, soit par intérêt pour obtenir un rendement supérieur, ou une conscience plus grande dans le travail, soit par esprit philanthropique, adresser à ses salariés une part des bénéfices qu'il a réalisés dans un exercice écoulé. L'ouvrier ou l'employé continue à toucher périodiquement une rémunération principale qui est le salaire, et en outre, en fin d'exercice, une rémunération accessoire, la part de bénéfices.

Cette gratification du patron qui a été l'origine de la participation telle qu'elle existe actuellement, que l'on retrouve encore en coexistence avec les formes nouvelles évoluées est exclusivement un geste de libéralité « étroitement rattaché à cet ensemble d'usages bienveillants et de coutumes charitables qui constituent le régime patriarcal » (2). Elle n'a aucune valeur juridique, puisqu'elle ne crée entre les parties au-

---

(1) Le Code du Travail et de la Prévoyance sociale (L. 28 déc. 1910 et D. 12 janvier 1911) ne modifie en rien ces dispositions.

(2) Ch. ROBERT. *La Participation aux bénéfices*, 1889, pp. 19 et 20.

cun lien de droit ; la volonté patronale n'étant contrainte ou limitée par aucune obligation, l'intérêt du salarié étant seulement éventuel et aléatoire.

Il faut opposer à cette forme primitive, celle qui en est la résultante naturelle, que les événements autant que la bonne volonté des patrons ou la force combative des travailleurs ont réalisée et qui n'est à proprement parler qu'une clause toute spéciale du contrat de louage d'ouvrage. En plus du salaire, élément principal et de base, toujours maintenu, l'ouvrier ou l'employé touchera en fin d'exercice une part des bénéfices réalisés par le patron qui sera tenu obligatoirement à en assurer le paiement dans des conditions de temps et de taux déterminées, sous la sanction de poursuites judiciaires possibles. Lorsque s'est réalisé le contrat de travail entre l'employeur et le travailleur, la considération du salaire, rémunération de l'ouvrage à fournir, n'a pas été dans ce cas, le seul élément de décision qui a pu agir sur la volonté du salarié, il a tenu compte aussi du supplément de ressources que lui réservait la part de bénéfices à laquelle il pourrait avoir droit et cet avantage particulier est une des conditions contractuelles, incontestablement, du contrat de louage. Il n'est pas nécessaire que cette condition ait été réalisée par des déclarations expresses de volonté des parties en cause, notamment du salarié, puisqu'elle fait partie intégrante du contrat de travail, objet lui-même dans la majorité de ses parties, sinon dans toutes, d'accords tacites, parfois sous-entendus qui se déduisent le plus souvent de circonstances de fait.

Actuellement, avec le développement de plus en plus grand du contrat de travail, la participation aux bénéfices est une des clauses les plus importantes auxquelles attachent le plus d'intérêt, salariés et patrons.

II. — *La participation aux bénéfices comporte une somme payée en sus du salaire.* Le salaire est la rémunération du travail dans le contrat de louage d'ouvrage et c'est un élément certain sur lequel l'ouvrier ou l'employé a des droits étendus que la législation contemporaine reconnaît et protège, notamment par les moyens de l'incessibilité et de l'insaisissabilité (loi du 27 juillet 1921). Il revêt des formes multiples depuis la somme fixe payée pour un temps de travail déterminé, jusqu'à la somme variable, proportionnée à l'ouvrage fourni et évaluée suivant un taux fixé à l'avance. Mais quels que soient les modes d'établissement et de paiement du salaire, il ne constitue jamais que la contre-partie du travail et n'a rien de commun avec la participation aux bénéfices qui s'ajoute éventuellement à lui, pour une part plus ou moins grande et à époques ordinairement plus espacées.

Il résulte de là que le contrat à la part, (1) dans la pêche maritime, et le contrat de métayage dans l'agriculture, celui-ci caractérisé par le partage à moitié de tout ce qu'il faut acheter et de tout ce qu'il faut vendre et par le partage en fin d'exercice ou au fur et à mesure des récoltes, dans lesquels le travail est rémunéré d'après les résultats de l'exploitation, ne sont pas, contrairement à l'opinion admise par certains, une forme de participation aux bénéfices, puisque la part du travailleur n'est pas un supplément au salaire, mais une rétribution principale.

III. — *La participation aux bénéfices comporte le paiement aux salariés d'une part de bénéfice.* Le bénéfice s'en-

---

(1) U. V. *Bulletin de la Société d'Economie sociale*, session de 1870, t. III, p. 418, par l'application de ce contrat à Le Tréport.

tend dans le langage courant de tout gain réalisé au cours d'une opération économique quelconque et en matière industrielle il correspond à la différence qui existe entre le coût de production d'un objet et son prix de vente sur le marché. C'est sur cette différence que le patron prélèvera personnellement à raison d'un taux déterminé, et en tenant compte soit du montant du salaire, soit de l'importance des fonctions, de l'ancienneté ou du mérite, soit de plusieurs ou de tous ces éléments réunis, selon des règles fixées, la somme à distribuer à ses salariés pour la part de bénéfices.

Parfois un contrôle est exercé sur la répartition ainsi faite pour garantir les droits des ouvriers et employés intéressés, au moyen d'un tiers arbitre nommé par les salariés dont il a aussi la confiance, avec pour mission de vérifier et de rendre son verdict sans autres explications que celles qu'il juge nécessaire de fournir, c'est-à-dire fort peu ; parce que les livres et les écritures mis sous ses yeux ne doivent être ouverts que par lui et que le secret des affaires exige que les participants ne puissent entrer dans l'étude des opérations de la Maison.

On voit par ce qui précède que toute rémunération même payée en sus du salaire, mais à raison du chiffre de production, comme c'est le cas pour certaines primes à la fabrication, ou du chiffre de vente ou pour toute autre considération : assiduité, ancienneté par exemple, et non à raison de la différence entre ces deux prix n'est pas une participation aux bénéfices, au sens économique du mot.

Il semble presque inutile d'ajouter aux trois éléments qui viennent d'être examinés que la participation n'entraîne pas pour le salarié une participation aux pertes. Cette conséquence est toute naturelle, si l'on prend strictement à la lettre les mots qui désignent l'institution que nous examinons, et ce-

pendant certains auteurs, et des plus remarquables, n'ont pas hésité à faire mention de cette condition supplémentaire, dans le but de dissiper des équivoques, d'où pouvaient naître des controverses.

Disons, pour terminer, en reprenant les paroles très justes d'un juriste autorisé, *M. Vanlaer*, « dès l'instant que les trois conditions sont réalisées, rémunération contractuelle, rémunération supplémentaire au salaire, rémunération constituée par une part des bénéfices, la participation est parfaite » (1).

---

## SECTION II

### DIFFÉRENTS MODES DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

La participation aux bénéfices étant entendue dans le sens indiqué précédemment avec les caractères que lui attribue la définition si précise et si complète de *M. Ch. Robert*, il est facile de concevoir qu'elle peut se présenter sous des formes différentes si l'on se place au point de vue de la façon dont le bénéfice sera attribué aux salariés par le patron. A vrai dire, il y a une infinité de procédés de répartition et l'esprit peut toujours en imaginer de nouveaux qui seront les résultats d'accords exprès ou tacites dans lesquels les volontés patronale et ouvrière, ou le concours de ces deux volontés déterminées souvent par des événements changeants ou par

---

(1) VANLAER. *La Participation aux bénéfices*, 1898. Bibliothèque du Musée Social.

des faits complexes, auraient apporté dans chaque cas d'espèces des caractères spéciaux.

Cependant dans cette multiplicité de modes de répartition, il est possible d'opérer une certaine classification d'ordre général. En employant des expressions mathématiques, on peut diviser les divers modes de répartition suivant la répartition dans le temps et la répartition dans l'espace, cette dernière classification rentrant pour la subdiviser en quelque sorte dans la première. Nous pouvons ainsi dégager trois grands types autour desquels se grouperaient comme autour de trois pôles d'attraction les divers cas particuliers, *participation immédiate*, *participation différée*, *participation mixte* (pour partie immédiate, pour échéance éloignée).

1° *Participation immédiate*. — Dans ce système les bénéfices, comme le nom l'indique, sont versés en l'espèce à la fin d'un exercice. Ce système implique que l'ouvrier a la libre disposition des bénéfices dès qu'ils lui sont remis. Ils l'encouragent peut-être mieux au travail, en laissant à l'ouvrier la perspective de toucher dans un temps très rapproché un capital infime sans doute, mais qui sera d'autant plus élevé qu'il produira davantage. Il débarrasse aussi le patron du souci de gérer un capital qui ne lui appartient plus. On veut y voir un autre avantage incontestable d'ailleurs ; les partisans de ce système prétendent que l'ouvrier affectera cette somme à l'épargne, qu'elle lui permettra d'acquérir quelque aisance, partant de se marier, de se créer une famille. Hélas, les résultats ne sont pas tels ; l'ouvrier est trop enclin par nature, à dépenser tout ce qu'il gagne : plus son salaire est élevé, plus il dépense ; il n'épargne pas et il ne veut pas épargner ; l'échec presque total de la loi de 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes en est une preuve. De telle sorte que peu de maisons en France et à l'étranger,

comme le montrent les statistiques, ont maintenu cette forme. (En 1902, 25 maisons en France seulement l'avaient conservée).

2° *Participation différée.* — Dans ce système, le patron verse chaque année la part de bénéfices distribuée à un compte spécial de l'ouvrier ou de l'ensemble des ouvriers, jusqu'à ce qu'il y ait un capital important. Les fonds ainsi réservés sont déposés au nom de l'ouvrier, à la Caisse des Dépôts et Consignations ou à la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse, ou enfin à des Caisses spéciales autorisées par décret.

3° *Participation mixte.* — Très appréciée, et de plus en plus généralisée elle est une combinaison heureuse en vertu de laquelle le salarié touche à la fin d'exercice une part de bénéfices qui lui reviennent, tandis que l'autre part est réservée à la constitution à son profit d'un patrimoine ou d'une pension de retraite.

Quel qu'il soit l'un de ces trois modes employés, la participation peut être individuelle et collective. (Et c'est ainsi que nous trouvons si on peut dire, la classification dans l'espace). Les bénéfices peuvent en effet être immédiatement versés à l'ouvrier individuellement suivant des modes très variés, proportionnellement à son âge, à sa spécialité, au travail qu'il a fourni. De la même façon, le patron peut lui constituer personnellement une rente viagère ou verser en son nom les sommes qui lui sont dues et qui lui constitueront un capital à un âge déterminé. Mais les bénéfices peuvent être aussi distribués à la collectivité des ouvriers d'une usine et former ainsi un patrimoine administré par les délégués de ces ouvriers, sur lequel il pourra être distribué des secours en cas de maladie ou de chômage, des rentes en cas d'accidents graves ou de mort, des allocations de toutes sortes en

faveur de chaque ouvrier et de sa famille. Sans compter que cette participation collective peut procurer aux travailleurs une part du capital de l'entreprise où ils sont employés, et partant, une part de la gestion de cette entreprise. La loi du 26 avril 1917 a positivement consacré en France ce mode de participation en créant les Sociétés Anonymes en participation ouvrière.

C'est là tout un système dont on pourrait peut-être beaucoup espérer et dont nous aurons à parler postérieurement.

---

### SECTION III

#### AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE LA PARTICIPATION

La participation aux bénéfices, comme toutes les institutions sociales, offre des avantages incontestables et présente des inconvénients qu'il ne faut point négliger. S'il est aisé d'apercevoir les uns et les autres, il est plus difficile d'en indiquer la portée et d'en souligner la valeur, que l'on se place du point de vue du patron ou du point de vue ouvrier.

##### 1° *Avantage de la participation aux bénéfices.*

I. — *Amélioration et accroissement de la production.* — Théoriquement et M. Ch. Robert l'a montré d'une façon lumineuse (1) « l'ouvrier qui est intéressé dans les bénéfices d'une

---

(1) Ch. ROBERT. *Enquête de la Commission extraparlamentaire sur la participation aux bénéfices*, t. II, pp. 8 et 9.

manière sérieuse, et qui comprend les avantages réels de l'organisation dans laquelle il se meut, est animé d'un esprit que j'appellerai nouveau, d'un esprit comparable à celui du paysan propriétaire, c'est-à-dire qu'au lieu de ménager son temps et ses efforts, de chercher à travailler le moins possible, et pendant le moins de temps possible, de faire doubler s'il le peut le taux du salaire pour ne travailler ensuite que quatre jours sur sept, cet ouvrier participant est disposé à donner tout ce dont il est capable, à fournir comme on dit dans l'industrie, son maximum d'effet utile. »

« L'ouvrier doit produire lui-même la part de bénéfices qui lui est attribuée » a dit Nickolson, aussi le salarié, sachant que sa gratification sera proportionnée au bénéfice total réalisé par l'entreprise qui l'emploie aura une tendance toute naturelle à faire que ses efforts accroissent le prix de vente et diminuent le prix de revient des marchandises qu'il produit ; en vue du premier objet, il travaillera plus consciencieusement et avec plus d'application pour satisfaire la clientèle en lui offrant un produit irréprochable en qualité et en fini ; en vue du second il travaillera davantage pour augmenter la production et évitera en outre les pertes de temps, le gaspillage de matières premières, la détérioration rapide des instruments de travail, qui sont autant d'éléments de nature à accroître ce que l'entrepreneur appelle le coût de production. L'ouvrier qui reconnaît l'avantage de cette production est stimulé à mieux travailler. Il ne dit plus : « Je travaille assez pour ce que je gagne. » Au contraire il se dit : « Plus je travaillerai, plus je gagnerai ».

Cependant pratiquement cette tendance du salarié ne sera peut-être pas réalisée et il faut avouer que beaucoup de travailleurs, peut-être parce qu'ils n'ont pas une conscience nette de leur intérêt dans la participation aux bénéfices,

peut-être aussi parce qu'ils le considèrent comme négligeable en face du salaire fixe, ne font pas l'effort que l'on serait en droit d'attendre d'eux. Il en résulte que les avis des chefs d'entreprise sont assez partagés et si la grande majorité reconnaît que la participation a accru leurs bénéfices au point que l'un d'entre eux et non des moindres, M. *Leclaire*, a pu affirmer en 1848, que le surcroît d'activité déployé par les ouvriers, le dédommageait largement des sommes qu'il leur cédait, certains faisant des constatations totalement différentes ont renoncé au système nouveau. M. *Van Marken de Delft*, dont l'opinion n'est pas suspecte, n'hésitait pas à dire que « les résultats ne sont pas toujours en rapport avec les sacrifices », et il ajoutait : « Ma propre expérience me fait considérer la participation dans son application pure et simple à l'industrie, plutôt comme un acte d'équité sociale que comme un système profondément réformateur ». La participation pure et simple portée même jusqu'à ses dernières conséquences logiques, n'enthousiasme l'ouvrier qu'au moment où il touche son dividende, le laisse indifférent au sort de la maison, aux risques du capital. Pour lui, la diminution des heures de travail, l'augmentation du salaire, la prime à la fin de la semaine auront toujours plus d'attrait que les bénéfices de fin d'année dont il ne tâche pas même de saisir, de comprendre les développements ni les résultats (1). A vrai dire, la participation donne effectivement ce qu'ont prévu d'elle ses protagonistes, mais il faut comme le fait justement remarquer M. *Ch. Gide* (2), qu'elle se prolonge, prospère pendant un certain temps, durant lequel s'opère au

---

(1) *Bulletin de la Participation*, 1892, p. 198 et 206.

(2) GIDE. Rapport au jury international, Exposition 1900. *Introduction générale à l'Economie Sociale*, p. 98.

contact de la réalité, l'éducation du travailleur intéressé et celle du patron qui reporte souvent inconsciemment sur d'autres faits l'influence heureuse de cette institution.

II. — *Amélioration du sort des travailleurs.* — Il paraît incontestable que la participation en ajoutant au salaire une certaine fraction du bénéfice, améliore la situation matérielle du travailleur, et cependant certains auteurs se sont demandé si après une certaine période, l'avantage de la participation persistait, étant donné que « le taux moyen de la rémunération du travail dans une profession donnée, devant rester constant, les salaires finiraient par baisser dans les entreprises où de forts dividendes seraient répartis aux ouvriers » (1).

Il faut répondre que l'objection dont la valeur théorique est incontestable, ne porte pas pratiquement parce que le taux des salaires dans une même profession et pour une même région tend toujours à se stabiliser à un même niveau, l'éducation actuelle des salariés n'étant pas suffisante pour leur faire accepter l'incertain de la participation au lieu du certain que leur rapporterait une augmentation de salaire. Dans aucune entreprise, dit en substance *M. Trombert*, la participation n'exerce une action déprimante sur les salaires du personnel, et ces salaires quels que soient les modes de rémunération demeurent toujours au niveau de ceux qui sont alloués dans les mêmes lieux pour les mêmes fonctions et pour le même genre de travail, dans les mêmes conditions d'aptitude, aux ouvriers des établissements non participionnistes (2).

---

(1) Max WEILER. *La Participation aux bénéfices.*

(2) Rapporté par M. GASTINEAU. *De l'état actuel de la participation des bénéfices en France.* Thèse, Paris, 1906, p. 126 et suiv.

La participation est donc bien un supplément réel et effectif qui contribue au bien-être de l'ouvrier pour lequel il constitue comme le montrent les événements, une sorte d'appoint qui lui permet, soit de faire face à des difficultés pécuniaires exceptionnelles, soit de faire œuvre de prévoyance. Malheureusement, il faut reconnaître que dans la grande majorité des cas et à l'exception des Maisons dont la prospérité est éprouvée, telle la Maison Leclaire, qui a distribué jusqu'à un quart du salaire des ouvriers comme partie des bénéfices, la quotité attribuée aux travailleurs est faible et ne peut vraiment leur procurer des avantages appréciables que si elle est affectée à l'alimentation des caisses d'assurance et de prévoyance dont il a été précédemment question.

La participation a eu, au point de vue moral, les plus heureux effets sur l'esprit des salariés qu'elle a plus étroitement rattachés aux patrons qui peuvent parfois contrôler et dont ils se sentent en tous cas, les associés dans l'œuvre même de la production. Elle leur a donné en même temps que des responsabilités, la conscience claire et forte qu'ils sont autre chose que l'accessoire obscur de la machine, sans espérance et sans dignité, écrasé par l'organisation puissante du capitalisme moderne. Elle a développé en eux le sentiment de la prévoyance et de l'économie, le respect de leur dignité personnelle et le sens de leur devoir professionnel.

Un administrateur gérant du familistère de Guise, M. Colni a pu dire en 1899 (1) : « Nous établirons par des travaux d'ensemble, par des graphiques précis que les qualités de zèle, d'assiduité au travail, que les habitudes d'ordre et de prévoyance ont suivi une progression constante depuis la

---

(1) *Rapport du Jury international*, Classe 102.

fondation de l'Association. » Et à la maison Billon et Isaac, on a remarqué : « Que l'ouvrier dès qu'il se sent possesseur de quelque chose, tient à se montrer digne de sa nouvelle situation... et que les hommes qui passaient la plus grande partie de leur loisir au cabaret où ils tenaient des raisonnements comme ceux-ci : aucun de nous n'arrivera jamais à rien, sont guidés maintenant par des considérations tout autres. La première distribution de bénéfices a posé pour eux, la pierre fondamentale d'une nouvelle manière de voir et leur a donné des espérances pour la réalisation desquelles des principes d'économie sont absolument nécessaires. L'un nourrit le désir d'acheter une maisonnette ; l'autre voudrait fonder un petit commerce ; un troisième, songe à s'amasser pour ses vieux jours un petit pécule. »

III. — *Accroissement de stabilité de la main-d'œuvre.* —

La communauté d'intérêts entre les ouvriers et les patrons va être un frein aux grèves. Les exemples sont nombreux qui prouvent que les maisons pratiquant la participation aux bénéfices ne sont point touchées par les grèves qui se manifestent violemment dans des Maisons similaires non participationnistes. A la Maison *Chaix*, lors de la dernière grève des typographes, 52 ouvriers ont quitté le travail et parmi eux ne se trouvait qu'un seul participant. A la Maison *Leclaire*, alors que les ouvriers peintres parisiens se mettaient en grève au moment de l'Exposition Universelle de 1900, non seulement le personnel de cette Maison ne suivait pas le mouvement, mais il ne réclamait même pas d'augmentation, malgré le travail supplémentaire qui lui fut imposé.

Certaines Maisons tiennent compte, dans le partage des bénéfices, de l'ancienneté de l'ouvrier. Chaque ouvrier a une part d'autant plus élevée qu'il est plus ancien dans l'entreprise ; c'est une prime à la stabilité.

D'autres Maisons participationnistes pratiquent la clause d'échéance dans la participation différée. La part n'est pas acquise automatiquement à l'ouvrier à la fin de l'exercice, elle est mise en réserve à son nom et n'appartient à l'ouvrier que s'il reste dans la Maison un certain temps. La loi de 1917 a consacré dans son article 79 ce système à la dissolution de la Société Coopérative : la part représentative des actions de travail est répartie entre les participants..., comptant au moins dix ans de service consécutif dans les Etablissements... Donc, prime à la stabilité.

D'autant que sous réserve de l'article 79 « la perte de l'emploi salarié fait perdre au participant et sans indemnité ses droits dans la coopérative », c'est-à-dire sur les bénéfices répartis et mis en réserve (art. 74).

IV. — *Amélioration des rapports du Capital et du Travail.*  
— Dans le régime économique du salariat où la séparation nette et profonde existe entre le Capital et le travail, l'antagonisme des classes est un fait : salariés et patrons ne se connaissent pas parce que, vivant chacun dans des mondes différents, ils ne se pénètrent pas. L'ouvrier ou l'employé n'a dès lors qu'une préoccupation constante, celle d'obtenir un salaire toujours plus élevé pour satisfaire à ses besoins sans se préoccuper des charges et de la personnalité de l'employeur qui lui-même a le souci exclusif de l'accroissement de ses bénéfices, indépendamment de toute considération d'individualités ou de sentiments.

La participation a l'avantage d'apporter dans ce conflit de deux forces également puissantes un élément de conciliation dont les effets heureux sont presque les seuls à pouvoir opérer un rapprochement désirable. Le patron qui aura consenti à faire participer ses salariés aux bénéfices de l'entreprise qu'il dirige pouvant compter davantage sur leur assi-

« discussions âpres et violentes, des dissentiments profonds duité au travail, sur leur productivité et sur l'élévation de leur mentalité générale, aura une tendance à les considérer non plus seulement comme du matériel humain accessoire, anonyme de la machine, mais comme des collaborateurs modestes d'une œuvre commune, et il sera porté naturellement à s'intéresser à leur sort pour les intéresser davantage au sien. Les salariés de leur côté, sentant naître et se développer en eux la conscience de leur rôle économique, verront dans le patron, en plus du chef qui commande, un administrateur dont la gestion ne peut les laisser indifférents et par suite, ils éviteront de lui créer des difficultés susceptibles de gêner son action. Les conflits qui pourraient surgir et qui surgiront entre le capital et le travail pour des motifs quelconques, seront d'autant moins nombreux que les liens d'intérêts seront plus étroits entre employeurs et employés qui, se connaissant mieux, éviteront les malentendus et régleront leurs différends le plus souvent sans qu'une grève ait éclaté.

Sans doute, ces propositions théoriques peuvent être discutées et *M. Leroy-Beaulieu*, parlant dédaigneusement de la participation qu'il appelle un « condiment au salaire » a, par une longue énumération des différends qu'elle introduisait dans la vie des entreprises, critiqué par avance nos conclusions : « Des différends peuvent s'élever, dit-il, et certainement avec le temps, ils s'élèveraient si le régime se généralisait : 1° sur le point de départ de la participation ; 2° sur le quantum de celle-ci ; 3° sur la vérification des bénéfices ; 4° sur les amortissements de la dotation des réserves ; 5° sur le mode de répartition immédiate ou différée, individuelle ou collective ; 6° sur les conditions d'admission ; 7° sur la gestion même qui, dans certains cas par son incapacité réduirait les profits. Bien plus, des dis-

« pourraient se produire entre les ouvriers participant aux  
« bénéfices et les ouvriers non participant. »

Il n'est possible de répondre à l'éminent auteur qu'en invoquant les résultats de l'expérience et l'opinion des chefs d'industrie, mis à même d'apprécier au contact, de faits la valeur des principes de leurs déductions. *Leclair* a toujours affirmé qu'il a pratiqué la participation non comme une bonne action, mais comme une affaire, lui permettant d'avoir des rapports cordiaux avec ses ouvriers, d'éviter les heurts avec eux. Les exemples de la Maison *Chaix* et de la Maison *Leclair* sont aussi une preuve de cette amélioration incontestable des rapports du Capital et du Travail.

Il est cependant des exemples où la participation n'a pas évité des difficultés et détendu les rapports ; mais de tels échecs, aussi douloureux soient-ils ne constituent que des exceptions ; l'on peut dire qu'elles sont dues le plus souvent à la propagande révolutionnaire contre laquelle le patron n'a pas su protéger son personnel.

## 2°. — *Inconvénient de la Participation aux Bénéfices.*

Si, comme nous venons de le démontrer, la participation aux bénéfices est aussi avantageuse pour l'ouvrier que pour le patron, pourquoi sa pratique ne s'est-elle pas généralisée ? Il y a tant de réfractaires, en effet, que l'on peut dire qu'elle n'est pas du tout en usage. D'après les statistiques officielles on ne comptait en France en 1912 quelque temps juste avant la guerre qui n'en a pas favorisé l'extension, que 114 Etablissements pratiquant la participation aux bénéfices. Il y en avait 30 seulement en Allemagne. (1) En Angleterre,

---

(1) *Bulletin du Ministère du Travail*, 1914, p. 277.

pays industriel par excellence, on n'en comptait que 80 en 1920. On avait fondé en France quelque espoir sur la loi de 1917 qui devait légalement consacrer ce principe dont on attendait tant ; cette loi est restée lettre morte. Bien plus, beaucoup de Maisons qui étaient devenues participationnistes ont dû abandonner cet usage ! Les échecs ont été extrêmement nombreux et pourtant les économistes avaient fait à l'idée de participation de *Leclaire* l'accueil le plus enthousiaste ; les adeptes de l'école libérale s'y étaient même montrés favorables. En 1879, un grand nombre d'industriels s'étaient groupés et avaient formé la Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices qui publiait un journal très précieux.

Il y a là quelque chose de tout à fait inexplicable, c'est que la participation aux bénéfices, dont les avantages sont certains, présente des inconvénients qui en sont comme la contre-partie. Ces inconvénients, concernent soit les employeurs, soit les salariés, soit les deux catégories de personnes à la fois. A cela il y a des causes : les unes économiques, les autres d'ordre social.

I. — *Inconvénients pour le patron.* — La participation ne doit juridiquement porter que sur le bénéfice réalisé par l'entreprise et non sur les pertes subies par celle-ci, de telle sorte que l'ouvrier ou l'employé est appelé à recevoir des gratifications quand les affaires sont prospères, sans être tenu d'aider l'entrepreneur quand elles sont en déficit. Il y a là à son profit un privilège contre lequel le patronat ne manque pas de protester, en faisant observer que la participation aboutit ainsi à une injustice flagrante et crée au capital un préjudice certain ; elle le prive de ressources qui pourraient lui être d'une grande utilité pendant les périodes difficiles ou déficitaires. Il ajoute même, que parler de bénéfice

pour la grande majorité des entreprises, c'est affirmer une inexactitude, puisque les statistiques établissent qu'il en est un certain nombre qui n'en réalisent aucun, et un nombre encore plus grand qui n'en réalisent que d'insignifiants, ne permettant de constituer que des parts dérisoires ; qu'au surplus, il est parfois délicat de fixer avec précision le chiffre exact où s'arrêtent les frais de production et celui auquel s'élève le total des bénéfices.

« C'est une opinion courante dans le monde des affaires, écrivait *Claudio Jannet* (1), que le tiers des entreprises industrielles consomme son capital, qu'un autre tiers couvre à peine ses frais, que seul le dernier tiers donne des bénéfices (et encore hors les temps de calamité). »

Il faut répondre à cette argumentation qu'il n'est pas exact de dire que la part de bénéfices distribuée aux salariés soit prélevée sur le profit exclusif du patron et qu'il est à peu près certain que pour les entreprises où l'institution fonctionne d'une façon régulière, les gratifications des ouvriers sont alimentées par le supplément de ressources qu'ils créent par un travail plus consciencieux et plus intensif. Si par contre le bénéfice est négatif, nul ou très réduit, il doit importer peu au patron qui ne sera jamais tenu de donner plus qu'il n'aura été fixé dans le contrat de travail.

Les patrons se plaignent en outre de l'obligation dans laquelle ils se trouvent, étant donné qu'ils doivent évaluer leurs gratifications à distribuer selon un quantum déterminé, de faire connaître publiquement l'état de leurs bénéfices, c'est-à-dire, en somme, celui de leurs affaires. Il y a là une contrainte particulièrement sensible au monde commercial et industriel qui invoque le secret des affaires comme condition

---

(1) *Le Capital, la finance et la spéculation.*

du succès économique, prétendant non sans raison que beaucoup d'établissements actuellement florissants ont été aux prises à certaines périodes avec de rudes difficultés et qu'ils n'ont pu les vaincre que par le maintien d'un Crédit qui leur aurait fait défaut s'ils avaient fait connaître leurs opérations. En vérité, il convient d'observer que la publicité des comptes des entreprises ne présente pas toujours les dangers que certains veulent leur attribuer et que notamment cette publicité ne gêne en rien les Sociétés par actions qui la pratiquent en vertu d'une obligation légale depuis de longues années sans qu'il en ait résulté pour elles des inconvénients sérieux. Cet argument des patrons qui pouvait malgré tout avoir de la force dans notre ancien système fiscal, avant tout objectif, perd de sa portée aujourd'hui ; les lois de finances qui nous régissent sans aller jusqu'à l'inquisition comme beaucoup le leur reprochent, permettent de connaître, en partie tout au moins, les bénéfices de toutes les entreprises à l'expiration de chaque exercice.

Ce contrôle de la gestion patronale par le personnel, constitue cependant à n'en pas douter une tutelle pénible et quelque peu offensante pour la plupart des entrepreneurs. Aussi *M. Charles Robert* avait-il limité la portée de ce contrôle en interdisant toute réclamation judiciaire pour les salariés et avait-il accepté seulement la nomination d'experts comptables choisis à la fois par les patrons et les ouvriers.

*M. Goffuion* écrit à ce sujet : « Bien qu'il ne se soit produit depuis la fondation de mon établissement, c'est-à-dire depuis 1874 aucune difficulté à propos du contrôle des comptes, nous avons décidé qu'il appartenait aux chefs des Maisons qui avaient expérimenté pratiquement le système de la participation, de donner satisfaction aux diverses observa-

tions relatives à cette question du contrôle des comptes, qui ont été exposés aux commissions d'enquête gouvernementales et municipales nommées pour étudier les diverses formes d'Associations, ainsi qu'au congrès scientifique universel des institutions de prévoyance de 1878 et 1883. En conséquence, pour garantir les droits des ouvriers et employés intéressés et bien que la comptabilité soit tenue chez nous par des participants (les patrons n'y intervenant que pour la contrôler et la revêtir de leur signature), on procédera à chaque assemblée à la nomination d'un arbitre expert accrédité par les Tribunaux du département de la Seine, qui sera chargé du contrôle des comptes avec le ou les commanditaires. Le rapport dressé par l'arbitre aura pour objet de constater : 1° Si l'inventaire a été fait conformément aux prescriptions de l'acte social ; 2° si la participation de 5 % dans les bénéfices nets de cet inventaire a bien été appliquée au personnel participant suivant les statuts. » A voir pratiquement les choses, c'est dans le contrôle de la gestion que réside toute la difficulté du système de la participation. Les patrons résistent sur ce terrain et presque tous sont absolument implacables à ce sujet. *Leclaire* l'avait refusé le premier. Les ouvriers au contraire ne peuvent pas admettre la participation sans le contrôle et à vrai dire une application sérieuse du système implique ce droit. Tant qu'il ne sera pas reconnu, la participation ne sera qu'un échec. Comment remédier à cet inconvénient décisif ? Faut-il rendre la participation obligatoire en reconnaissant à l'ouvrier un droit de regard sur la gestion ? Faut-il organiser le contrôle effectif de la gestion par l'ouvrier ? Ce sont là des problèmes que nous étudierons plus loin.

II. — *Inconvénients pour l'ouvrier.* — La vive opposition que les syndicats ouvriers révolutionnaires font à la partici-

pation aux bénéfices, permettrait de supposer que cette institution présente de grands dangers pour les travailleurs, si l'on ne savait que ces syndicats ne la combattent qu'au même titre que les autres institutions patronales ayant pour objet d'amener un rapprochement entre prolétaires et capitalistes, alors que le prolétariat doit avoir pour unique moyen la lutte des classes conduisant à la socialisation communiste. Les meneurs syndicalistes, en effet, mènent une grande lutte contre la participation qu'ils appellent le « miroir aux alouettes ». Ils lui reprochent de dissoudre l'action ouvrière collective, de créer des divergences d'intérêts entre les ouvriers et de les dissocier en petits groupes d'usine. Cependant, en dehors de cette raison toute spéciale qui se rattache à une doctrine politique et économique qu'il ne convient pas d'examiner, il existe au point de vue des ouvriers, des arguments sérieux contre la participation.

Certains prétendent qu'elle entraîne une baisse de salaires ou pour parler plus exactement, leur stabilisation dans la branche où elle est appliquée ; parce que l'ouvrier n'a aucun intérêt à réclamer une augmentation qui serait prélevée sur la part de bénéfice qui doit lui revenir en fin d'exercice.

D'autres soutiennent plus scientifiquement, que l'ouvrier encouragé à produire davantage, créera une telle abondance de richesse, qu'il arrivera un moment où sévira une crise de surproduction faute de consommation suffisante, ce qui entraînera soit le chômage, soit la baisse des salaires.

La grande majorité, et c'est la thèse syndicaliste, constatant que la participation fait du salarié un collaborateur de l'entrepreneur, avec, pour résultat pratique, de le rendre plus assidu et plus attaché à son travail, s'élève contre cet assujettissement qu'elle considère comme une atteinte à l'indépendance du travailleur.

Ces trois catégories d'inconvénients ne sont pas d'une importance exceptionnelle et ne pèsent pas d'un poids égal devant la critique positive. Au premier, il a été répondu précédemment, en montrant que cette stabilisation des salaires tant redoutée, n'existait pas, et que d'autre part, l'ouvrier ne cédait jamais le certain du salaire pour l'incertain du bénéfice. Au second, on peut objecter qu'en l'état actuel de la production, surtout au lendemain de la guerre, nous ne sommes pas à la veille d'une crise due à l'insuffisance de la consommation en face de la production, et que même cette crise existerait-elle dans l'avenir, il y aurait toujours un moyen d'y remédier en diminuant la durée de la journée de travail. Enfin, au troisième on peut dire que ce prétendu assujettissement du salarié ne nuit en rien à sa dignité personnelle, puisqu'il est le résultat d'un accord librement consenti et toujours révocable et qu'au contraire la participation, en développant son rôle dans l'œuvre de production, a fait de lui un être plus conscient et plus libre.

En réalité, l'inconvénient le plus important pour l'ouvrier, c'est qu'en l'assujettissant à son usine, en travaillant davantage, il ne voit pas bien le bénéfice que lui rapporte en propre partie cet assujettissement. C'est qu'il n'y a pas un lien direct entre l'effort demandé et fourni et le supplément de bénéfices réalisés. Il n'y a pas corrélation entre l'augmentation de l'effort et l'accroissement des bénéfices. Sans doute, ce lien existe dans certains cas ! Il existait dans l'usine de Leclair ; car, dans les entreprises de ce genre, le facteur Capital n'est rien. Là, le bénéfice vaut ce que valent les ouvriers. Mais dans les grandes entreprises, et c'est là qu'on attendait le résultat le plus grand de la participation, le Capital est énorme ; l'outillage, le machinisme est le plus gros facteur. La main d'œuvre y est moins importan-

te. Son rendement se trouve encadré dans des facteurs divers qui influent sur la prospérité de l'entreprise. L'ouvrier pourra travailler davantage, économiser les machines, prendre soin du matériel, son effort peut ne pas être récompensé, si, la Direction de l'usine, nécessaire là plus qu'ailleurs, où l'ouvrier est une véritable machine, sans personnalité, commet des maladresses.

Et puis, l'ouvrier se rend compte que de toute façon le montant de la participation est peu élevé ; on a calculé que dans l'industrie moyenne et c'est là qu'est surtout pratiquée la participation, le bénéfice annuel réparti ne dépasse pas 20 francs par ouvrier part infime qui n'intéresse pas le salarié d'autant qu'elle est aléatoire. Aussi voyant la vanité de son effort, l'ouvrier découragé, poussé d'ailleurs par les meneurs syndicalistes, ne veut pas de la participation aux bénéfices et puisqu'il sent qu'il n'est pas encore assez fort pour avoir un contrôle sérieux de la gestion, il lutte contre la participation aux bénéfices et il préfère le salaire à prime, où il voit un lien direct entre l'effort qu'il fournit et la rétribution qui lui est offerte.

III. — *Inconvénients communs.* — Il s'agit des inconvénients que la participation peut entraîner pour le patron et les salariés et qui affecte ces deux catégories de personnes sous des formes et à des degrés différents. Un adversaire obstiné de l'institution en a énuméré un certain nombre qui naissent à l'occasion de son fonctionnement, et conclu que ce régime crée plus de causes de dissensions qu'il n'en supprime (4). Il n'apparaît pas, en fait, que des difficultés aussi graves soient nées dans ces établissements participationnistes et il a suffi la plupart du temps de règlements sagement éla-

---

(4) TROMBAT. Introduction au Guide Pratique, p. 65.

borés et loyalement appliqués pour éviter toutes les clauses de discussions et de conflits. Il importe avant tout de bien connaître le terrain sur lequel on opère et de choisir avec discernement le moment opportun, écrivait très justement M. *Charles Robert* et l'on peut être assuré de ne point se heurter à des écueils.

Sans doute le plus grand obstacle est la volonté humaine des parties en cause, sujettes à des fluctuations d'autant plus grandes que leur éducation économique peu étendue, les laisse souvent désunies en face des préjugés de classes ou des tentatives de la propagande révolutionnaire. Mais il n'y a presque toujours qu'une période difficile de quelques années à franchir pendant laquelle les esprits s'éduquent lentement par le raisonnement et par l'expérience et acquièrent la confiance, la sympathie et la bonne volonté qui sont les conditions indispensables du succès.

En réalité, les participationnistes ont mal posé le problème. Ils n'ont envisagé que le point de vue économique ! Ils n'ont pas tenu compte assez des considérations psychologiques ; et c'est là, la cause de l'échec actuel de la participation aux bénéfices. Ce n'est pas la participation aux bénéfices, dont, au point de vue purement économique, on serait en droit d'attendre les meilleurs résultats que veulent seulement les ouvriers, ils veulent aussi la participation de la gestion de l'entreprise qu'ils considèrent à juste titre d'ailleurs, comme le corollaire indispensable de la participation aux bénéfices.

---

## CHAPITRE II

---

### **La Participation à la Direction des Entreprises. L'Actionnariat Ouvrier**

---

#### SECTION I

##### LA PARTICIPATION A LA DIRECTION

Le problème de l'admission des salariés à participer à l'administration de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, se pose actuellement dans tous les pays capitalistes modernes, et s'il rencontre de vives oppositions de la part de certains économistes et d'un très grand nombre d'industriels, il n'en est pas moins vrai qu'il est pris en considération par tous. Les causes de cet état d'esprit général sont nombreuses et caractéristiques des préoccupations qui absorbent à l'époque actuelle ceux des hommes d'Etat et des praticiens qui jouent un rôle dans la vie économique des peuples.

Les conflits fréquents du capital et du travail, les grèves nombreuses, impressionnantes par les masses d'hommes qu'elles soulèvent parfois contre le patronat, ont frappé les esprits qui ont cherché un remède à ces crises graves et qui ont cru le trouver dans la création d'un intérêt commun aux deux facteurs de la production.

La participation aux bénéfices, malgré ses imperfections et les critiques qui ont contribué à paralyser son mouvement d'expansion, est apparue comme une expérience indicatrice de la voie où il convenait de s'engager pour atteindre l'objectif désiré, qui est la paix des classes. Puisque les salariés avaient accepté avec intérêt de prendre une part aux bénéfices réalisés par leurs patrons, même quand cette part ne devait pas leur être payée intégralement et immédiatement, pourquoi ne pas les associer aussi aux pertes et surtout à l'administration d'une entreprise à laquelle ils sont étroitement unis. Puisqu'ils avaient déjà dans certains cas et sous certaines réserves, la possibilité de contrôler la gestion de l'entrepreneur, afin de pouvoir contrôler la répartition du bénéfice, pourquoi ne tenterait-on pas de les associer plus étroitement à ce patron pour lui servir de conseiller ou pour profiter de son expérience et de ses leçons ? Et les partisans de cette institution nouvelle se sont dit que certainement le salarié prendrait dans cette extension de ses pouvoirs une conscience plus étendue de sa responsabilité et de ses devoirs et qu'il se sentirait plus rapproché de ses chefs qu'il avait auparavant une tendance à considérer comme des ennemis, ou tout au moins, comme des adversaires, le jour où siégeant auprès d'eux, dans les conseils d'administration, discutant librement et décidant de même, il les connaîtrait mieux et pourrait apprécier la valeur de leurs avis et la noblesse de leurs sentiments.

Ces idées furent exprimées en termes très nets par des hommes d'Etat éminents, également soucieux d'assurer au pays le calme économique dans le travail et la pleine justice sociale, si apaisante pour les travailleurs, mais si difficile à faire accepter dans le conflit des intérêts et à réaliser dans les institutions.

M. Briand, alors président du Conseil, disait à Périgueux, le 11 octobre 1909 : « On parle toujours du rapprochement  
« entre le capital et le travail, de collaboration entre eux.  
« Elle est possible, elle doit être, j'y crois, mais il faut la  
« faciliter et quand on pense qu'il n'y a pas dans nos lois  
« les éléments nécessaires à cette collaboration étroite entre  
« le capital et le travail, quand on constate cette lacune,  
« vraiment n'est-ce pas appeler tous les républicains dignes  
« de ce nom à l'effort nécessaire à la combler ? » (1).

Le principe de la participation étant posé et admis, la question n'en est restée pas moins délicate, car la difficulté n'a été qu'éloignée. Il faut savoir maintenant de quelle façon doit fonctionner cette participation et dans quelle limite elle peut s'exercer. A vrai dire, pour répondre, il est nécessaire de procéder par analogie, en tenant compte de la situation des capitalistes, patron unique ou associés, qui gèrent l'entreprise et chercher à créer aux salariés une situation semblable, leur permettant de disposer sinon de droits absolument identiques, du moins très voisins ; ainsi prenant pour base d'études, les sociétés anonymes par actions qui sont les organismes de presque toutes les grandes entreprises, on a pensé à donner à l'ouvrier une situation analogue à celle de tout titulaire d'actions, qui, en cette qualité, a des droits étendus, quoique nettement délimités.

Le système le plus simple était de procurer au salarié par un moyen déterminé, en tenant compte des circonstances et de sa situation particulière, ces actions capitalistes elles-mêmes avec leur contenu juridique de pouvoirs et d'obligations. Cette solution pratique et suffisante pour satisfaire toutes les exigences, devait séduire rapidement les esprits

---

(1) *Le Temps*, 12 octobre 1909.

vraiment désireux de concrétiser une idée à laquelle ils étaient attachés. Ils y virent la réalisation d'une pensée de Proudhon, rappelée par le grand citoyen, qui dirigea, dans une période difficile, les destinées du pays, M. Waldeck-Rousseau, à savoir : que « le capital doit travailler et le travail posséder ». Analysant le contenu et les avantages de l'idée, M. Charles Gide écrivait même qu'en la réalisant « l'ouvrier « participerait aux pertes exactement dans les mêmes limites et ni plus ni moins que tout autre actionnaire, à savoir « jusqu'à concurrence du montant de ses actions et il participerait aussi au gouvernement de la société dans les mêmes limites que tout autre actionnaire ayant droit de vote « dans les assemblées générales et même droit d'éligibilité « au Conseil d'Administration. On ne pourrait pas non plus « opposer cette vieille objection que le patron ne veut pas « faire connaître ses profits, car, puisqu'il s'agit d'une entreprise montée par actions, il faut rendre les comptes « aux actionnaires, la loi l'exige (1) ».

Mais une difficulté de toute importance devait se présenter dès qu'on voudrait remettre des actions entre les mains des salariés : c'était l'impossibilité pour beaucoup d'entre eux, faute de ressources suffisantes, de payer la somme représentant la valeur des titres qui leur étaient offerts et que devait acquitter tout capitaliste pour faire partie de la Société. Il fallait donc, non seulement par des facilités de paiement, dont l'étude est intéressante, permettre à l'ouvrier d'acquérir la propriété nouvelle, mais encore tâcher d'assurer cette acquisition aux moins fortunés, quasi automatiquement sans même faire appel à leurs versements. Certains

---

(1) Ch. GIDE. L'actionnariat ouvrier. *Revue d'Economie politique*, janvier 1910, p. 5.

crurent en avoir trouvé le moyen en recourant à la participation aux bénéfices et partant de cette base, ils recommandèrent aux chefs d'industrie d'utiliser la part de bénéfice, en totalité ou en partie, à l'achat d'actions ouvrières. Enfin, l'évolution se poursuivant, la conception d'actions du travail accordées gratuitement aux ouvriers, même sans la participation aux bénéfices et par le fait seul qu'ils apportent dans l'entreprise un élément de la production, parut une juste contre partie des actions de jouissance capitaliste et fut très fortement recommandée par d'excellents esprits.

Actuellement, ces trois formes d'acquisition d'actions : l'achat pur et simple, l'utilisation de la part de bénéfices, la cession gratuite d'actions de jouissance, permettant la participation ouvrière à la direction des entreprises capitalistes, sont également employées et ont donné des résultats qui méritent l'examen.



## SECTION II

### MODES DE LA PARTICIPATION A LA DIRECTION

L'actionnariat ouvrier étant considéré comme l'unique moyen de permettre aux salariés de participer à la direction des entreprises qui les emploient, les modes particuliers de cette participation dépendent étroitement de la forme même des actions de travail actuellement réalisée. Or, ces actions qui ont toutes pour objectif d'intéresser l'ouvrier à la production ne comportent pas toutes le même contenu juridique et leur nature varie avec les modes d'acquisition

qui les a placées dans les mains du travailleur. Une distinction peut donc être établie entre elles en se conformant à la division précédemment indiquée : achat, participation aux bénéfices fixes, libéralités, mais en faisant observer qu'en se plaçant à des points de vue différents, d'autres classifications seraient possibles, comme le montreront les développements qui vont suivre.

a) *Actions acquises par souscription.* — En principe, le salarié peut acheter les actions en toute liberté au cours du marché en banque, avec le prix de ses économies au même titre qu'un particulier quelconque, et il en devient ainsi propriétaire sans restriction aucune. Il en disposera gratuitement ou à titre onéreux, elles se transmettront à ses héritiers dans les mêmes conditions que les autres biens de son patrimoine, sous la seule réserve des restrictions communes à tous les actionnaires. Il en jouira par la perception des dividendes. Enfin, il aura du fait de leur possession, le droit d'assister aux assemblées générales, de contrôler et de nommer les administrateurs, d'être élu lui-même à ces fonctions.

Pratiquement, nous l'avons signalé, il est rare que les ouvriers puissent par ce procédé simple et commode, se procurer les actions que l'on désirerait voir entre leurs mains. D'autant que, même si l'ouvrier peut par souscription acheter lui-même des actions de la Société où il travaille, son influence sur la gestion même de l'entreprise sera purement inefficace, car en vertu de la Loi de 1867 ne peuvent être appelés à voter aux assemblées générales ordinaires, véritables assemblées qui contrôlent la gestion, que les actionnaires porteurs d'un nombre d'actions déterminé par les statuts. Pratiquement, l'ouvrier n'aura donc jamais voix délibérative aux assemblées. Aussi les entrepreneurs ont-ils pensé à faciliter les achats, pour les généraliser. Les uns, pour rendre

les paiements moins onéreux, les fractionnent en parts minimes, payables à échéances échelonnées, les autres ajoutent à ce moyen l'obligation de payer, en retenant d'autorité une partie du salaire qu'ils doivent à l'ouvrier.

Malheureusement, et cela surtout en raison du nombre limité des actions de chaque Société, cette intervention bienfaisante du patronat s'accompagne souvent de conditions restrictives, portant sur l'âge, la moralité et le montant des appointements, ce qui contribue dans une large mesure, à limiter le nombre des salariés qui bénéficient de l'accession au capital. D'autre part, souvent les actions qui sont bien devenues la propriété personnelle, perpétuelle, héréditaire du travailleur, ne peuvent être transférées à des personnes autres que les co-participants, et sont soumises à la faculté des obligations du rachat réservé par la Société. Enfin, et c'est pour nous le point intéressant, elles ne comportent plus dans la majorité des entreprises les mêmes droits que celles des actionnaires ordinaires, notamment : de concourir aux délibérations sociales, de participer aux assemblées générales, de nommer les administrateurs et de pouvoir être nommé à ces fonctions parce que on a voulu éviter l'ingérence du travail dans les domaines de la direction et du capital.

b) *Actions acquises par la participation au bénéfice.* — L'ouvrier, dans ce cas, n'est plus obligé de faire des économies volontaires ou forcées sur le salaire que lui sert l'entrepreneur, l'acquisition de l'action ouvrière s'opérant automatiquement en sa faveur, par le seul effet de l'utilisation de la totalité ou d'une quote-part du bénéfice qui lui revient en fin d'exercice. Actuellement, la destination de ce bénéfice, moyen de réaliser l'actionnariat, est assurée, soit individuellement, quand la portion de bénéfice indisponible de chaque ouvrier alimente un compte ouvert à son nom et dont le crédit lui

permettra d'acheter le titre du capital, soit collectivement, quand la somme globale des bénéfices est employée à acquérir en bloc des actions qui seront ensuite distribuées gratuitement à certains salariés en représentation d'avantages reconnus et réglementairement prévus.

Le salarié, détenteur d'une action dont la possession lui a été assurée en vertu de l'un des procédés indiqués, est théoriquement au même titre que les autres capitalistes de l'entreprise, dans la situation juridique d'un propriétaire, avec tous les attributs de participation à la direction qu'elle comporte.. C'est ainsi que certaines Sociétés ont réglé la question, mais il faut reconnaître que, comme dans le cas précédent, il existe un grand nombre d'autres entreprises qui s'obstinent à ne pas vouloir étendre à ce point les pouvoirs de leurs ouvriers actionnaires.

Une observation s'impose à la fin de l'examen de la participation à la direction, dans les deux formes envisagées : achat direct, achat par participation aux bénéfices, c'est que l'acquisition de la pleine propriété des actions, malgré les restrictions signalées, a pour conséquence de permettre à l'ouvrier de conserver son titre lorsqu'il quitte l'entreprise ou de la transmettre à des tiers, de son vivant ou à sa mort, ce qui est très préjudiciable aux ouvriers restés dans l'établissement, puisque le nombre des actions étant limité, ceux-ci sont exposés à rester toujours de simples salariés. A cet effet, pour parer à cet inconvénient, on a posé le principe la plupart du temps, que ce droit de propriété serait purement temporaire, et en conséquence on a frappé l'action ouvrière d'incessibilité, et décidé qu'elle ne quitterait pas l'usine et serait retirée contre remboursement au travailleur capitaliste quittant l'usine ou décédé, pour être transmise à celui qui le remplace. Ce système permet ainsi à un plus

grand nombre de salariés de prendre part à la direction de l'entreprise, et s'il porte atteinte à certains principes absolus sur la propriété, il faut s'en consoler parce qu'il fallait choisir entre la propriété perpétuelle, mais réservée à quelques-uns, et la propriété pour tous, mais temporaire.

*Actions de jouissance.* — D'après ce mode, quand on crée une entreprise, on crée à côté des actions de capital, des actions de travail. Ces actions de travail, véritables actions de jouissance accordées aux ouvriers, sont comme les actions de jouissance accordées aux actionnaires dont les titres ont été amortis, rémunérés après les actions de capital. On distribue d'abord aux porteurs de ces actions, un dividende déterminé 5 ou 6 %, loyer de l'argent prêté ; le surplus des bénéfices est divisé ensuite entre les actions de capital et les actions de travail, suivant un mode déterminé et variable dans chaque entreprise.

Cette action du travail, nouvelle dans l'évolution accomplie, a pour objet de reconnaître les droits du travail, s'opposant au capital. Elle est accordée aux salariés, non plus en pleine propriété héréditaire, mais sous la forme temporaire et, pour la majorité de ses partisans, sous la forme collective. Son acquisition est indépendante de tout achat ou de toute participation aux bénéfices, parce que sa justification en fait une gratification due aux travailleurs par le seul fait qu'ils seront employés dans l'entreprise.

Les uns disent qu'il est juste en effet, qu'au moment où se créent les organismes de la production par l'apport de deux éléments, le capital et le travail, soient créées, à côté des actions qui représentent le premier élément, d'autres actions représentant le deuxième et ayant le même contenu juridique. Les travailleurs apportent, dans la société, la valeur promise de leurs services futurs et deviennent en re-

tour les véritables associés de l'entreprise, participant à la gestion, aux bénéfices, à la co-propriété même de l'actif social.

Les autres estiment qu'à chaque action de jouissance capital doit correspondre une action de jouissance travail. Ils constatent que les porteurs d'actions jouissance perçoivent des dividendes sur des plus-values auxquelles ils sont étrangers (le capital ayant été remboursé et rémunéré). Il n'est pas juste, pensent-ils, que le travail, qui, seul, produit ces plus-values, soit écarté de la participation aux avantages matériels qui en sont la conséquence.

Quel que soit le raisonnement édifié pour justifier ces actions du travail, il faut reconnaître qu'un grand mouvement se dessine en leur faveur, et que si elles ne sont pas encore très nettement précisées, les quelques données positives que l'on en connaît, suffisent pour s'en faire une opinion. Un projet de loi préparé pour le gouvernement par MM. *Parsons* et *Antonelli* (1) disposait que ces actions seraient la propriété collective de tous les salariés de la société, y travaillant depuis un certain temps, et d'une façon permanente, que les bénéfices auxquels elles donneraient droit seraient répartis proportionnellement au salaire et surtout, que le groupement des ouvriers, vrai co-associé de l'entreprise parce que co-propriétaire de l'actif social, aurait le droit d'élire des représentants à l'assemblée générale et au Conseil d'administration, dont un quart au moins des membres serait choisi dans son sein. M. *Briand*, qui avait inspiré le projet, s'exprimait

---

(1) *Grande Revue*, 1909, p. 213 à 224. Sous ce titre : « Entre le capital et le travail » (Question de la réforme juridique des Sociétés anonymes).

ainsi à Neubourg en 1909 : « Voilà une usine qui se fonde, née le plus souvent de combinaisons financières. Pensez que la spéculation peut accaparer à perpétuité 50 % des bénéfices que produira cette activité commune. Est-ce que le parti républicain répugnerait à donner aux groupements ouvriers une part de bénéfices ? Serait-ce porter atteinte à la nation ? Et alors, voyez quels changements si ces groupements ouvriers organisés avaient une part de propriété, de contrôle et d'administration, est-ce qu'ils ne seraient pas obligés de prendre conscience des conditions dans lesquelles on peut seulement servir les intérêts de l'entreprise ? »

Une proposition de loi de M. *Godard*, parlant de l'amortissement rapide du capital social et de la création correspondante d'actions de jouissance en nombre égal pour le capital et pour le travail, posait le principe de leur identité de nature et de valeur juridique, ce qui était affirmer le principe du projet précédent. « Ne vaut-il pas mieux essayer d'introduire dans la législation existante quelques modifications, qui, du jour au lendemain, feraient bénéficier à coup sûr le travail de sa part de profit ? Il suffit pour cela d'imposer aux sociétés par actions l'amortissement de leur capital, et de rendre le capital initial et le travail co-propriétaire de l'actif social libéré à l'égard du premier par le remboursement des actions. » (1)

Cette proposition a abouti à la Loi du 26 Avril 1917, dont nous avons déjà parlé, et qui prévoit la création de Sociétés anonymes à participation ouvrière, filiales de la Société anonyme capitaliste. Les actions de cette société se compo-

---

(1) Proposition de loi tendant à créer des actions de jouissance du travail, par J. GODARD, *Journal officiel*, n° 2487, année 1909. Annexe au procès-verbal de la séance du 17 mai 1909.

sent d'actions de travail et d'actions de capital. Nous étudierons plus loin cette Loi de 1917, qui n'a pas donné les résultats qu'on en attendait.

---

### SECTION III

#### AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE LA PARTICIPATION A LA DIRECTION DES ENTREPRISES

La participation des salariés à la direction des entreprises qui les emploient offre des avantages que ses protagonistes ne manquent pas de faire ressortir, mais elle présente aussi des inconvénients sur lesquels il faudra insister.

##### *1° Avantages de la participation à la direction.*

Ils correspondent dans une certaine mesure à ceux de la participation aux bénéfices, mais ils sont plus nettement accentués, et il faut les examiner en se plaçant aux points de vue du salarié d'abord, du patron ensuite.

a) *Avantage pour le salarié.* — La participation à la direction a surtout pour résultat de permettre au salarié de s'initier au fonctionnement d'un organisme dont il n'est qu'une partie et dans lequel, avec la division du travail et le développement du machinisme, son rôle est localisé et limité. Il prend ainsi une conscience plus grande de sa fonction de producteur, et alors qu'il ne voyait la production que d'un point de vue étroit et mesquin, il peut en embrasser tout l'ensemble et mieux juger son action dans l'œuvre collective. Il sent plus nettement la valeur de son travail et par-

fois il peut apporter au conseil d'administration ou aux assemblées générales le fruit de ses observations, de son expérience personnelle et contribuer ainsi au développement économique de l'entreprise.

En vérité, il n'y a eu jusqu'ici qu'un trop petit nombre de participations aux directions pour pouvoir justifier par des faits les conclusions d'un raisonnement purement théorique; il faut reconnaître que dans la majorité des cas où l'on a admis les travailleurs à la possession d'actions, le capital s'est employé comme à plaisir à limiter les pouvoirs de gestion du salariat, dont il craignait les empiètements, mais il faut admettre que ces conclusions ne sont nullement erronées et espérer que des faits précis viendront bientôt les confirmer.

b) *Avantages pour le patron.* — Le gros argument opposé par le patronat à la participation aux bénéfices, à savoir que l'ouvrier, qui vient concurremment avec l'entrepreneur prendre une part des profits, ne contribue point proportionnellement aux pertes, disparaît dans la participation à la direction réalisée par l'action de travail. L'ouvrier salarié n'est plus un prolétaire, au sens socialiste du mot, il est devenu un propriétaire, n'ayant sans doute qu'un capital peu élevé, mais un capital suffisant cependant pour constituer une garantie de sa participation aux pertes, si l'entreprise est en déficit.

Ici, encore les exceptions sont nombreuses et souvent, en considération de ce que l'ouvrier ne possédant que l'action de travail serait plus fortement atteint par les pertes que le capitaliste, qui dispose de sommes importantes et réparties généralement dans un grand nombre d'entreprises, on a fixé d'avance à un certain taux la part contributive maxima de l'ouvrier aux pertes. Parfois même, tenant compte de ce que dans toute entreprise, le risque du travail existe en face du

risque capital indépendamment de toute possession d'actions par les salariés, puisque, si le capital court le risque de perdre, le travail court celui de ne pas gagner, et que ces deux risques, le « *lucrum cessans* » et le « *damnum emergens* », sont correspondants bien que n'ayant pas la même importance, on supprime totalement pour les travailleurs la participation aux pertes.

c) *Avantages communs aux patrons et aux salariés.* — L'ouvrier ou l'employé, qui, par l'institution des actions du travail, est appelé à s'occuper de la gestion du patrimoine commun auquel il apporte ses efforts matériels ou intellectuels, est porté naturellement à fournir un travail plus consciencieux et plus économique parce qu'il comprend mieux que sa part dans la distribution du profit sera proportionnée aux bénéfices réalisés pendant l'exercice. Sans doute, il n'y a plus ici, surtout si l'action de travail ne tire pas son origine de la participation aux bénéfices, un rapport direct et immédiat entre le bénéfice réalisé et le travail fourni, mais il y a néanmoins un lien étroit entre la ressource supplémentaire qui procure à l'ouvrier la possession de l'action de travail et le profit net obtenu.

D'autre part, le salarié, tout en évitant lui-même le gaspillage de la matière première ou l'usure exagérée des instruments de production, visera à éviter chez les autres travailleurs ces mêmes inconvénients par une surveillance plus sérieuse et de tous les instants, ou par des observations et des conseils sagement et opportunément présentés.

Il faut observer que souvent ces avantages ne sont pas toujours entièrement obtenus soit parce que le salarié, même attaché à la direction, ne voit pas avec suffisamment de netteté son intérêt dans la prospérité de l'entreprise, ce qui se produit par exemple quand les actions du travail sont la

propriété collective d'un groupe nombreux (1), syndicat ou classe sociale toute entière, soit parce que cet intérêt ne représente qu'une somme minime : comme pour les actions individuelles que le salarié estime n'être pas une récompense suffisante de son effort ou de son application supplémentaire.

La participation à la direction, quand elle est réalisée dans sa plénitude, par les rapports étroits qu'elle crée entre les entrepreneurs et les salariés, par la défense d'intérêts identiques, perception de profits et de gestion de patrimoine commun est un puissant facteur de paix sociale. Au travailleur, elle enlève sa mentalité de simple salarié, ne voyant dans le patron qu'un contractant ayant des intérêts antagonistes des siens et elle fait de lui, en le rendant propriétaire, un coopérateur et un collaborateur ayant le sens de ses responsabilités et de son rôle. Au capitaliste, elle fait acquérir la conviction que les salariés sont désormais les artisans d'une œuvre commune avec lesquels il pourra discuter librement parce qu'il ne sentira plus subsister entre eux et lui les préjugés et les haines de classes qui créent les malentendus et exaspèrent les conflits sociaux.

La conséquence de cet état d'esprit nouveau des travailleurs et des capitalistes sera de tarir la source même de ces nombreuses difficultés qui naissent de rien dans toutes les entreprises, donc d'éviter les grèves également préjudiciables aux deux parties et par suite d'assurer une sécurité indispensable au développement des affaires.

Les auteurs les plus autorisés ont parfaitement signalé ces avantages et *M. Rome* a écrit (2) : « Le travail et le capital

---

(1) V. *supra*. Proposition Godard.

(2) T. ROME. *Le Contrat collectif et les Syndicats professionnels*, Paris 1906, p. 18 et 19.

sont deux formes de production, dont l'une ne peut pas être supprimée sans supprimer l'autre. Elles sont indissolublement liées et tout ce qui les pousse à se heurter et à se livrer réciproquement assaut, doit être considéré comme un mal social. Il est toujours possible de s'entendre et de trouver une formule capable de délimiter un terrain de transaction, il suffit pour cela de se demander si l'opposition des intérêts en jeu n'est pas plus factice que réelle et si des intérêts au lieu de se heurter, ne doivent pas suivre des voies parallèles, même jusqu'à se confondre dans une vaste communauté au profit de laquelle toutes les formes s'exerceront ».

Il faut croire que les résultats heureux annoncés comme fruits de la participation à la direction ont bien été atteints, car les syndicats ouvriers et les milieux politiques, qui prêchent la lutte des classes et qui battent en brèche les institutions sociales tendant à l'apaisement des conflits économiques mènent une ardente campagne contre tous les projets qui ont voulu généraliser cette participation. Il suffit de citer quelques phrases du chef le plus illustre du parti socialiste pour en être convaincu, *M. Jaurès* écrivait le vingt six mai 1909 (1) à propos du discours de *M. Briand* à Neubourg : « Les ouvriers qui ne peuvent s'affranchir que par un effort commun n'accepteraient pas que la classe ouvrière soit sectionnée en autant de groupes que d'usines. Ces groupes seront économiquement des rivaux. Les ouvriers ne pourront accepter qu'une organisation qui remettrait légalement, socialement, des actions de travail et à l'ensemble de chaque corporation et à l'ensemble de la classe ouvrière. Cela n'empêcherait pas ces grands organismes ouvriers d'intéresser à la production des groupements de chaque usine. Mais c'est

---

(1) Jean JAURÈS. *L'Humanité*, 26 mai 1909.

le prolétariat dans sa totalité organique qui doit être appelé à la propriété collective. »

2° *Inconvénients de la participation à la direction.*

Il est nécessaire ici également, de faire une distinction entre les inconvénients qui intéressent le travailleur et ceux qui intéressent le patron.

a) *Inconvénients pour le salarié.* — Les ouvriers font ressortir en général contre la participation à la direction, qu'elle n'est qu'un procédé employé par le patronat pour obtenir des travailleurs un apaisement favorable à leur exploitation par la classe ennemie. Cette institution n'aurait, en effet, qu'un seul but, non pas l'amélioration du sort du prolétariat, mais au prix de sacrifices insignifiants consentis par le capital, son assagissement et sa mise en tutelle, en usant d'un mirage qui ne répond à rien de réel ; ainsi, disent les syndicalistes, les travailleurs perdraient de vue ce qui constitue l'objectif final vers lequel doivent tendre leurs efforts, à savoir la révolution sociale, qui mettra fin à la lutte des classes par la disparition des capitalistes.

Certains auteurs (1), et non des moindres, qui n'ont pas des idées socialistes, mais qui demandent que la répartition des bénéfices des entreprises aille, sous le nom de salaire au travail, d'intérêt au capital et de profit aux deux facteurs réunis, objectent que la participation à la direction ne réalisant pas cet idéal, laisse subsister l'injustice actuelle et qu'elle doit être repoussée parce qu'elle contribue même à renforcer cette injustice et à la maintenir en leurrant les ouvriers.

La réponse à faire à ces deux argumentations est qu'elles partent de principes qu'il serait nécessaire de justifier avant

---

(1) GIDE, Article précité.

toute déduction, et sur lesquels la majorité des individus est loin d'être d'accord, ce qui doit les rendre suspects et en tout cas diminuer leur valeur.

Une objection plus sérieuse réside dans le fait que la participation à la direction pouvant n'intéresser qu'un nombre restreint d'ouvriers, puisque les actions de travail n'appartiennent pas toujours à la collectivité des travailleurs de l'usine ou de la corporation, est susceptible de créer des antagonismes au sein même de la classe ouvrière. Les ouvriers titulaires d'actions de travail entraînant pour eux participation à la direction, soit parce qu'ils les ont achetées avec leurs économies, soit parce qu'elles leur ont été remises comme parts de bénéfices ou gracieusement, constituent une aristocratie du travail qui, aussi dépourvue qu'on puisse l'admettre, ne pensera plus en salarié, mais en capitaliste et qui aura une tendance à faire cause commune avec l'entrepreneur dans les conflits sociaux. Il y aura désormais non plus lutte entre les capitalistes et les prolétaires, mais entre les capitalistes et un certain nombre de travailleurs privilégiés d'une part, et les autres travailleurs sans doute encore nombreux d'autre part. Comment ne pas se rendre compte que les conflits sociaux en seront d'autant plus exaspérés et que les ouvriers, simples salariés, seront plus violents quand ils auront des revendications à faire valoir et qu'ils trouveront en face d'eux pour leur répondre, certains de leurs camarades mis sur le terrain économique avec ceux qu'ils considèrent comme leurs ennemis.

La réponse à l'objection est que les ouvriers non encore titulaires d'actions de travail ne peuvent éprouver de mécontentement justifié, parce qu'ils ont aussi l'espoir d'être un jour propriétaires et que même dans le cas d'actions temporaires et collectives, ils sont co-propriétaires de ces actions

dès l'instant où ils entrent dans le groupement, qui en a la propriété collective. Mais il faut bien reconnaître que la seule espérance de la propriété ne sera certainement pas suffisante dans les conflits sociaux pour calmer les salariés exaspérés par la présence de l'autre côté de la barricade de certains de leurs compagnons de travail.

Alors même que l'actionnariat ouvrier empêcherait ou diminuerait la vigueur de ces luttes intestines, il n'y aura pas pour l'ouvrier les avantages que ses précurseurs en espéraient. « Praticqué sous la forme de l'accession individuelle au capital de l'entreprise, il ne profite en fait qu'à une petite minorité parmi les ouvriers, quelque facilité que l'on accorde à ceux-ci pour la souscription des actions ; et cette minorité est impuissante à lutter dans les Conseils d'administration et les organes de la Direction contre les gros capitalistes qui restent en réalité les maîtres de la gestion. » (1).

Le même inconvénient se trouve dans l'actionnariat ouvrier collectif. Il apparaît très bien dans la Loi de 1917 : Les délégués ouvriers sont « noyés » dans les conseils d'administration et les assemblées générales ; leur rôle n'est que de figurer pour donner quelque vaine satisfaction aux ouvriers de l'entreprise.

Les ouvriers voient encore dans la participation de la gestion un grave inconvénient. Devenu véritable actionnaire de la Société, le salarié est soumis aux pertes qu'elle supporte. Passe encore quand il est titulaire d'actions de jouissance distribuées libéralement par le patron ; mais quand il engage ses économies propres, il a peur de les voir englouties dans l'effondrement de la Société soumise aux fluctuations économiques. Il estime qu'il est imprudent de placer ses mai-

---

(1) PIROU. *Revue d'économie politique*, septembre et octobre 1922.

gres économies dans l'usine qui l'occupe ; celle-ci vient-elle à sombrer, il perd tout et son argent et son emploi.

Cette peur bien naturelle sans doute, est une des causes les plus profondes de la résistance chez l'ouvrier à la participation à la gestion. Aussi cherche-t-il une voie plus sûre pour arriver à ce même but : nous entendons par là le contrôle ouvrier sur la gestion.

b) *Inconvénients pour le patron.* — Ce qui paraît être le plus difficile à faire admettre par les patrons dans la participation aux bénéfices, c'est le droit pour les ouvriers d'exercer un certain contrôle sur la répartition des bénéfices et notamment de demander certaines explications justificatives directement ou par l'intermédiaire d'un tiers arbitre. Il fallait donc s'attendre à ce que ces mêmes patrons fussent peu disposés à accueillir la participation à la direction et même à ce que le plus grand nombre d'entre eux fut totalement opposé à la généralisation de cette institution. Ils admettent au pis-aller, la participation aux bénéfices pure et simple ; mais ils ne peuvent pas se résoudre à laisser à l'ouvrier une part de la direction. Imbus encore du principe du « Patronat de droit divin », ils ne peuvent se persuader que l'ouvrier peut avoir comme eux l'aptitude à diriger ; ils ont peur que l'ouvrier ne possède pas une éducation économique et qu'il vienne détruire, s'il arrive à avoir une voix prépondérante dans les conseils, les pratiques d'une saine et avantageuse gestion.

En fait, ils ont tout essayé pour éviter que l'ouvrier ne vint en concurrence avec eux dans l'administration collective et là où ils n'ont pu l'empêcher ou même là où ils ont admis les actions de travail, ils ont créé souvent des restrictions nombreuses destinées à sauvegarder leur autorité. Tantôt, ils ont décidé que ces actions ne permettraient pas de

prendre part à l'élection du conseil d'administration ou d'être élu à ce conseil, tantôt ils ont même établi qu'elles ne donneraient pas droit d'assister aux assemblées générales, d'exercer un contrôle sur l'administration, de telle sorte que la participation à la direction a été pour ainsi dire réduite à néant.

Pour justifier ces mesures, outre la raison de principe que l'entrepreneur qui a des risques doit être libre d'agir pour les réduire au minimum et réaliser des bénéfices, les patrons ont fait ressortir que la participation des salariés à la direction pourrait créer des frictions d'où naîtraient des difficultés préjudiciables à la bonne marche des opérations.

Enfin, pour les capitalistes, l'inconvénient le plus dangereux est celui qui entraîne la multiplication des actions du travail au-delà d'un certain minimum, parce qu'alors ce sont les salariés qui ont la direction de l'entreprise devenue une coopération de production : « Tandis que dans l'ordre de choses actuel, écrit *M.Ch. Gide*, c'est le capital, qui, étant propriétaire, touche les bénéfices et c'est le travail qui est salarié ; dans le régime coopératif, par un renversement de la situation, c'est le travailleur qui, étant propriétaire, touchera les bénéfices et c'est le capital qui sera réduit au rôle de simple salarié. La coopération est destinée à transformer complètement et même à éliminer graduellement le salariat lui-même, en donnant aux travailleurs la propriété des instruments de production ».

Il y a dépossession du patronat et de ses prérogatives de gestion, parce que les ouvriers ont réussi à s'approprier la majorité des actions de l'entreprise quel que soit le mode d'acquisition qu'ils ont cru employer et parce qu'ils se sont ainsi substitués à l'entrepreneur primitif.

Il est facile de comprendre que le patronat voit dans cette

évolution qui le conduit à sa destruction au profit du salariat, une vraie catastrophe sociale et que ce n'est pas volontairement qu'il se résout à disparaître. Il fait tous ses efforts pour éviter cette appropriation des actions ou tout au moins pour en restreindre les effets, en réduisant les droits qu'elle comporte. Sans doute, l'Etat pourrait intervenir pour contraindre les entrepreneurs, même contre leurs propres intérêts, à favoriser la participation à la gestion, mais il faut reconnaître que ce serait peut-être exposer l'industrie et le commerce à de graves périls !

Récemment, pourtant, l'Etat est entré dans cette voie et dans deux branches de l'industrie qui sont plutôt des services publics, il a instauré la participation obligatoire à la gestion. Les lois de 1919 sur les Mines et de 1921 sur le nouveau régime des chemins de fer prévoient, en effet, l'entrée obligatoire des mineurs et des cheminots dans les conseils d'administration. Mais ce ne sont là que des essais hardis sans doute qui n'ont pas donné les résultats que l'on en attendait.

---

### CHAPITRE III

---

#### **Etat actuel des Participations en France et à l'Etranger**

---

Les participations entendues dans les deux sens précisés au cours des développements qui précèdent, sont-elles susceptibles de devenir les modes régénérateurs de l'organisation du travail dans une Société où les forces seraient plus harmonieusement équilibrées et où règnerait enfin la paix sociale, telle est la question qui se pose maintenant à l'esprit.

Les avis des auteurs et des praticiens de l'économie politique sont très partagés et il n'est pas surprenant, puisqu'aussi bien nous sommes dans le domaine des sciences sociales, de ne pas obtenir l'unanimité sur une solution qui indiquerait la voie à suivre pour réaliser à la fois le bonheur de tous les producteurs quelle que soit leur place dans la hiérarchie sociale.

A vrai dire, pour juger sagement et donner à la question une réponse qui ne soit pas exclusivement la conséquence d'une tendance dogmatique de l'esprit, il faut examiner le développement des institutions qui ont pratiqué la participation sous ses formes différentes, voir les résultats qu'elles

ont permis d'obtenir tant en France qu'à l'étranger et tenant compte de facteurs individuels qui peuvent exercer leur action dans la réalisation : Etat, salariés et patrons, il sera possible de se prononcer en connaissance de cause et avec de grandes chances d'éviter les erreurs et par suite de discerner la vérité.

---

## SECTION I

### LES PARTICIPATIONS EN FRANCE

A) *La participation aux bénéfices*. — Dans sa forme juridique, elle est née en France vers 1840. *Jean Leclaire*, modeste ouvrier peintre, devenu par son travail et ses économies, un patron assez puissant (il occupait 300 ouvriers), fut le précurseur de ce système. Il avait été frappé du gaspillage et de l'indifférence des ouvriers ; il calcula que si ceux-ci voulaient faire un effort supplémentaire et économiser le matériel, il en résulterait un bénéfice supplémentaire annuel de 70.000 francs. En 1840, il adressa à ses ouvriers une circulaire où il leur proposa de partager les bénéfices. Mais c'était à l'époque où le sort de l'ouvrier était précaire, où la lutte était tendue entre le patronat et le salariat qui grandissait avec le machinisme ; et ils ne comprirent pas. Ils crurent à quelque machination nouvelle du patron qui voulait, en les leurrant, les accabler davantage. En 1842, *Leclaire* leur adressa une nouvelle circulaire et là il développa un véritable programme. La participation était limitée aux meilleurs ouvriers, un noyau de 44 salariés. Il pensait pouvoir ainsi rendre meilleurs les ouvriers non participants.

Elle était conditionnelle en ce sens, que si l'exercice 1842 ne se soldait pas par un bénéfice supérieur à celui de 1841, la participation serait supprimée. L'accueil fut malgré tout assez piètre, les ouvriers restaient sceptiques. Leur journal « L'Atelier », soutint que c'était une tentative d'abaissement des salaires, et invita les ouvriers à ne pas accepter ce système nouveau. L'Administration royale imbuë des principes d'individualisme, effrayée de toute innovation susceptible de créer des groupements parmi les travailleurs, voyait d'un œil défavorable la tentative de *Leclaire*. Mais celui-ci ne désespérait pas, et le 17 février 1843, il réunit le noyau et lui distribua 12000 francs. Ce fut un véritable coup de théâtre qui convainquit les sceptiques ! Ayant ainsi gagné les ouvriers, *Leclaire* quelques mois plus tard s'adressa aux Pouvoirs publics et demanda l'autorisation de réunir plusieurs fois par an ses ouvriers. Le Préfet de police fit un rapport resté célèbre par sa niaiserie, qui interdisait l'association par participation. Il y voyait une façon de réglementer les salaires. *Leclaire* passa outre. La répartition s'accrut d'année en année, le succès de l'entreprise était assuré. A sa mort, *Leclaire*, laissait une fortune de 1.200.000 francs. Mais il faut noter que *Leclaire* n'a pas pratiqué la participation comme une bonne action, mais seulement comme une bonne affaire. « J'aime mieux gagner 100.000 francs et les partager, que 25.000 et les garder pour moi », disait-il.

L'exemple de *Leclaire* fut imité par la Maison *Laroche Joubert* d'Angoulême (1843), la compagnie des chemins de fer d'Orléans (1844), l'Imprimerie *Paul Dupont* et un certain nombre de sociétés d'Assurances. Mais ce mouvement n'eut qu'une importance réduite jusqu'à l'Exposition universelle de 1867, où apparaît M. *Charles Robert*, qui devint pendant le dernier quart du XIX<sup>e</sup> siècle l'apôtre incontesté de la parti-

cipation aux bénéfices à laquelle certains auteurs éminents, notamment M. *Chevallier* avaient décerné les plus vifs éloges.

Associant ses efforts à ceux de M. *Alfred de Courcy*, et soutenu par la maison *Chaix*, M. *Charles Robert* parvint à fonder en 1879 « la Société pour l'étude pratique de la participation du personnel dans les bénéfices », dont l'objet était de créer par sa propagande une atmosphère favorable à la nouvelle institution, et aussi d'encourager et d'aider les nouvelles applications qui pourraient en être faites en suggérant des idées, en fournissant des renseignements soit directement, soit par l'intermédiaire d'un Bulletin annuel soigneusement documenté.

Cette Société se proposait aussi d'attirer l'attention sur elle en groupant chaque année en une grande assemblée générale, les personnalités les plus en vue de la politique, de la presse et de l'industrie.

Incontestablement cette œuvre de propagande devait porter ses fruits et effectivement pendant une période de trente années on a vu se multiplier, modestement, il est vrai, mais suivant une progression cependant rapide, le nombre des maisons admettant leurs salariés à bénéficier d'une quote-part du profit. Les statistiques établies par les participationnistes montraient en effet, que de 1886 à 1894 le chiffre de ces maisons s'était élevé pour notre pays de 50 à 122, portant surtout sur les Banques, les Compagnies d'assurances, les Imprimeurs, les Constructeurs, les Filateurs (1).

Depuis cette époque il semble, malgré vingt cinq applications nouvelles, qu'un fléchissement se soit produit dans le chiffre de 1894 et que le nombre des maisons ne soit plus

---

(1) Rapport au Jury international, Classe 102.

en 1900 que de quatre-vingt huit, mais ce recul n'est qu'apparent et provient de ce que les conditions des statistiques de 1889 et de 1900 n'ont pas été les mêmes, la dernière pour être plus précise étant forcément incomplète. Mais y aurait-il stagnation qu'il ne faudrait pas pour cela en conclure que la participation est en voie de régression et qu'elle ne constitue qu'une tentative vouée à l'insuccès, car malgré la vive opposition de ses adversaires, elle a enregistré de très heureux résultats et l'exemple de vigueur et de prospérité qu'offrent les applications les plus anciennes (1) permettrait de bien augurer de son avenir.

D'après la dernière statistique du Ministère du Travail, on comptait en France en 1912, 114 Etablissements participationnistes.

D'autant qu'actuellement pour lutter contre les milieux révolutionnaires syndicalistes ou communistes, les partis chrétiens soutiennent la lutte en faveur de la participation aux bénéfices ; et ils obtiennent des résultats. Un exemple récent est celui des Etablissements Joya de Grenoble. Sous l'impulsion du Directeur des Etablissements, M. Romanet, toutes les œuvres sociales ont été examinées et la participation aux bénéfices y a donné d'excellents résultats ; les ouvriers touchent chaque année le tiers des bénéfices réalisés, distribués à raison de 80 % au prorata des salaires touchés dans l'année, 10 % au prorata de l'ancienneté, 10 % suivant les charges de famille. Les ouvriers sont actuellement très attachés à cette idée, si bien qu'ils sont devenus actionnaires dans la Société et que les sommes qu'ils y ont placées

---

(1) *Op. cit.*, 1914, p. 277.

dépassent actuellement un million. La participation aux bénéfices est devenue obligatoire dans certaines industries.

La Loi du 9 sept. 1919 sur les Mines prévoit la répartition des bénéfices de la Société d'exploitation aux ouvriers, jusqu'à concurrence de 25 %. Les mineurs peuvent constituer une Société coopérative de main-d'œuvre sous le régime de la Loi de 1917 ; mais ils peuvent aussi toucher individuellement et immédiatement la part de bénéfices leur revenant ou la verser dans des caisses de secours, organisées par la Loi de 1914.

La Loi du 29 oct. 1921 sur les Chemins de fer fait participer obligatoirement les cheminots aux bénéfices de l'exploitation. Mais le régime est tellement compliqué que les Cheminots n'y sont pas bien attachés. Il repose sur l'attribution aux ouvriers, constitués en Sociétés anonymes à participation ouvrière, de la moitié des primes de gestion dont le calcul est extrêmement compliqué.

La Loi du 24 Oct. 1919 qui a autorisé la création de la Banque du Commerce extérieur a obligé le conseil d'administration à accorder au personnel 5 % de bénéfice.

La participation aux bénéfices tend à gagner l'agriculture, ainsi le Congrès national de Tours, de juin 1921 a émis le vœu que des primes soient accordées aux ouvriers agricoles. Mais ceux-ci résistent quelque peu, car ils ont peur de voir diminuer d'autant leurs salaires qui ne sont pas déjà trop élevés.

B) *La participation à la Direction.* — La participation à la Direction, réalisée par l'action de travail acquise par le salarié d'après un des trois modes : achat, participation aux bénéfices, remise sans contre-partie, que nous avons examinés, a trouvé en France des applications intéressantes, bien

que moins nombreuses et moins importantes qu'en Angleterre, et aux Etats-Unis.

a) *Par achat d'actions.* — Ce procédé, le plus simple, est assez employé en France et il vaut la peine d'examiner les expériences les plus typiques qui en ont été faites et qui montreront sous quelles formes et dans quelles conditions, se manifeste pratiquement l'intervention des salariés à la Direction.

Dans l'ordre chronologique, ce sont les magasins du Bon Marché, qui, sous l'inspiration de leur fondateur, *M. Boucicaut*, dont l'initiative a été poursuivie après sa mort par sa femme, ont été les premiers à admettre et à faciliter l'acquisition par leurs employés de parts de capital avec tout ce qu'elles pouvaient comporter de droits dans l'administration de l'Etablissement. Pour cela, ils fractionnèrent les actions le plus possible, donnant aux ouvriers des coupures représentant  $1/8$  de la valeur des actions ordinaires. C'est ainsi qu'ils ont porté le capital social de 20 à 64-millions. Actuellement, cette Société est tout entière entre les mains des employés qui la gèrent, la font prospérer et y développent les belles institutions philanthropiques créées par Madame Boucicaut.

Les Magasins du Printemps ont procédé plus énergiquement et contraignent obligatoirement à peine de renvoi, leurs employés à se rendre acquéreurs par des prélèvements sur leurs salaires, d'un certain nombre d'actions acquises en Bourse à un taux avantageux.

Depuis 1905, la Société anonyme de mines de Montigny, près Laval, admet l'émission de coupures d'actions, destinées spécialement aux ouvriers, mais étant souscrites comme les autres actions capitalistes et comportant pour leurs titulaires des droits de contrôle et de gestion; dans les conditions de l'article 5 bis, § 5 des statuts, ainsi conçu : « La possession de trois actions ordinaires représentant ensemble un

capital nominatif de quinze cents francs étant nécessaire pour donner le droit de voter aux assemblées générales, ce même droit ne peut être conféré qu'au possesseur de quinze coupons d'actions de cent francs, mais les propriétaires d'un nombre de coupures d'actions de priorité ou privilégiées, inférieur à ce chiffre, pourront se grouper pour atteindre le minimum de coupures exigé et donner conjointement à l'un d'eux mission de les représenter, et ce, par dérogation à l'article 28 ci-après, contenant interdiction à un actionnaire d'accepter plusieurs mandats. »

La Maison Japy et C<sup>ie</sup> de Beaucourt, territoire de Belfort, qui a offert aux souscriptions de ses ouvriers un type d'obligations qu'elle a appelées : « fractions de parts de collaborateurs », a admis un système particulier de participation, en organisant statutairement des assemblées indépendantes d'actionnaires ouvriers, se réunissant à date fixe et nommant une délégation dont la mission est de contribuer au maintien de la bonne harmonie entre la Maison et ses collaborateurs, notamment en se faisant entendre par le Conseil de gérance sur tous les points pouvant intéresser l'usine, en prenant connaissance du bilan et des dividendes afférents aux actions et en donnant son avis sur les procédés de fabrication de la compétence particulière des ouvriers et sur les affaires importantes qui doivent être traitées.

Au premier abord, on serait tenté de croire que la participation simple en vertu de la possession d'une action identique à celle d'un capitaliste ordinaire, offre au salarié les pouvoirs les plus étendus ; mais on s'aperçoit que, pratiquement et malgré les dispositions de la Loi du 1<sup>er</sup> août 1893, permettant aux porteurs d'unités de se faire représenter par un mandataire commun, aux assemblées générale, il n'en est pas ainsi. Il n'y a pas d'exemple d'intervention ouvrière

importante dans la vie des Sociétés, et, en définitive, c'est le système de la Maison Japy, groupant à part les salariés actionnaires et leur réservant les pouvoirs déterminés, qui le plus souvent leur fait la plus belle part. Mais ce n'est plus là déjà, la participation complète. Ces organismes ouvriers n'ont, en somme, qu'un caractère consultatif. Et c'est là une des causes profondes de l'échec du système.

b) *Par participation aux bénéfices.* — Le nombre des Maisons utilisant la part de profit revenant à l'ouvrier ou l'employé avec le système de la participation aux bénéfices comprise dans le sens juridique précis que nous avons indiqué pour l'acquisition d'actions ouvrières est assez limité en France, malgré la faveur des théoriciens qui, au Congrès de la participation aux bénéfices en 1889, ont voté une résolution très nette : « Sans pouvoir conseiller en termes absolus de préférer aux placements de tout repos la commandite de la maison industrielle où les ouvriers travaillent, ce dernier parti, malgré les risques qu'il fait courir, est le moyen le meilleur et le plus pratique de réaliser, comme l'ont fait *Leclaire* et *Godin*, l'avènement des associations coopératives de production. »

La maison qui est le type du genre, est connue sous le nom de Familistère de Guise, association coopérative du capital et du travail. *Godin* explique parfaitement le but qu'il a envisagé quand il a fondé sa Société : « Si l'accès à la propriété doit relever l'homme en dignité, il faut le rendre possible à tous. C'est l'association qui en offre les moyens. L'industrie bien dirigée et bien conduite donne des bénéfices pour résultat. Les membres de l'association auraient chaque année des bénéfices à répartir après avoir payé les salaires au travail, acquitté les intérêts du capital et pourvu à tous les services sociaux. C'est dans le judicieux emploi de ces bénéfices nets

que se trouve le principal moyen de l'émancipation des travailleurs, en même temps que celui de leur avènement à la propriété. Le travailleur a droit à un dividende proportionnel à son concours, mais ce dividende doit être converti en part d'intérêt dans le capital de la Société. Chaque ouvrier devient ainsi propriétaire d'une part du fonds social, et il joint la qualité d'actionnaire à celle de travailleur. » (1)

Déjà depuis de longues années, le fonds social du Familistère est passé entre les mains de tous les travailleurs qui y produisent et y habitent, profitant de toute la floraison d'institutions philanthropiques qu'une administration intelligente et clairvoyante a su créer pour le bien être physique et moral commun.

La gestion de l'établissement est assurée par un Conseil élu au scrutin secret par tous les associés, conformément aux idées mêmes de *Godin* : « L'association du Familistère exige deux sortes d'épreuves pour le choix et l'avancement de ses fonctionnaires. Ces épreuves sont celles du concours et de l'élection. Par le concours, le candidat fait preuve de capacité suffisante ; par l'élection, il est établi que le fonctionnaire jouit de la confiance et de l'estime des associés. Les Conseils d'administration sont juges des concours en ce qui concerne les connaissances techniques du candidat. L'appréciation du mérite ou de la valeur morale est dévolue au suffrage. L'association donne ainsi, dans la mesure du possible, la direction aux plus capables et aux plus dignes, elle remédie donc à la confusion et à l'arbitraire qui existent actuellement dans le choix des employés, et elle ne peut en aucun cas tomber absolument en des mains incapables. Je ne crains

---

(1) *GODIN. Mutualité sociale et association du capital et du travail*, 1880, p. 68 et suiv.

pas d'affirmer que c'est dans la bonne organisation et l'intelligent usage des concours et de l'élection que se trouvera la cause principale des succès de l'association, comme c'est dans l'oubli de cette règle qu'elle trouverait la cause de ses insuccès. » (1)

Pour souligner les résultats obtenus par *Godin*, et qui ont été encore confirmés depuis sa mort, nous devons encore citer de lui ces quelques phrases qui sont comme un hymne en l'honneur de son œuvre : « Trois cents familles (environ douze cents personnes) occupent ce palais social. La Société du Familistère unit dans une même association, les personnes et les capitaux. Les personnes y jouissent des avantages et des bienfaits ressortissant des bénéfices créés par le travail, les capitaux, de la rémunération due à leur utilité. C'est l'association du labeur et de la richesse se prêtant un mutuel concours, se rendant de mutuels services et s'accordant de mutuelles garanties. Vingt années se sont écoulées depuis la fondation du Familistère jusqu'au moment où l'Association définitive a pu être constituée. Mais il est nécessaire de faire remarquer à ce sujet que dix années au moins ont été perdues en oppositions intestines qu'il m'a fallu détourner et vaincre pour éviter la ruine de l'œuvre. Le Familistère a éprouvé, comme toutes les idées et les choses nouvelles, des résistances et des embarras ; il a eu ses détracteurs et ses calomniateurs, avant d'avoir des appréciateurs. Les statuts de l'association du Familistère et ses règlements constituent l'ensemble le plus complet des règles pratiques conçues jusqu'à ce jour en vue de la participation des ouvriers aux avantages créés par le travail et l'industrie. L'association du Familistère, le travail participant aux bénéfices des usines, ses logements com-

---

(1) GODIN, *op. cit.* p. 76 et 77.

modes et salubres, ses salles d'éducation et d'instruction, de réunion et de fêtes, ses assurances de Mutuelle protection, enfin tout ce que contiennent ses institutions pour concourir au bien-être et au progrès de l'être humain, est un fait trop considérable pour échapper à l'attention publique. Aussi le Familistère a-t-il attiré l'attention des penseurs, surtout à l'étranger et particulièrement en Angleterre et en Amérique. Les nécessités sociales obligeant la France à s'en occuper plus qu'elle ne l'a fait, il faudra bien examiner si réellement cette fondation répond à la mise en pratique de la morale, de la justice et de l'humanité » (1).

On peut s'étonner qu'un tel procédé n'ait pas plus de faveur, car il est le plus efficace. Il permet à l'ouvrier d'acquérir des actions en les payant, mais sans bourse délier. On peut concevoir que les bénéfices revenant à chacun sont mis en réserve à un compte individuel ou collectif des ouvriers et quand la masse sera suffisante, elle servira à l'ouvrier à acheter une ou plusieurs actions. Que l'action soit individuelle ou qu'elle soit collective, l'ouvrier sera toujours propriétaire.

La Maison *Laroche-Joubert* à Angoulême a mis en pratique le système de l'action individuelle. Chaque année la moitié de l'action individuelle est accordée aux ouvriers, cette part est versée au compte de chacun, et chaque ouvrier a le choix de la retirer en espèces ou de demander l'achat d'une action.

La loi de 1917 a consacré le système de l'action collective. Cette loi, résultat de progrès longuement étudiés avant la guerre (2) permet aux Sociétés anonymes ordinaires de créer

---

(1) GODIN. *Op. cit.*, p. 84 et 85.

(2). Rapports présentés au Sénat par M. Delambre, et à la Chambre par M. Deschamps, sur la proposition Chéron, origine de la loi.

des actions de travail qui deviennent la propriété collective et inaliénable du personnel de l'entreprise groupé en Société coopérative de main d'œuvre.

Ces actions donnent aux ouvriers le droit de participer aux assemblées générales avec voix délibératives selon les modalités prévues par les Statuts. Mais les actionnaires ouvriers se voient conférer le droit d'avoir toujours un ou plusieurs représentants au conseil d'administration. Ces membres sont élus par l'assemblée générale des actionnaires et choisis par elle parmi les délégués que la Société coopérative de main d'œuvre a désignés pour la représenter à l'assemblée générale. Ils sont soumis aux mêmes règles que les autres membres du conseil et jouissent des mêmes droits qu'eux (1). Cette Loi de 1917 n'a reçu jusqu'ici qu'une application très limitée. Nous citerons comme exemples la « Noria », Société de constructions métalliques à Bayonne, au capital de deux millions, divisés en 4.000 actions auxquelles s'ajoutent 4.000 actions de travail sans valeur nominale ; les Sociétés des Grands Moulins Villegrain, de Nogent et d'Angers ; la Société Métallurgique du Landy, à Saint-Denis ; la Société des produits agglomérés à Paris ; les Etablissements Maritimes Basques Socoa (Basses-Pyrénées) ; les Usines de Fonderies de Quimperlé.

Les principes de la Loi de 1917 sont appliqués obligatoirement dans les Mines par la Loi du 9 sept. 1919 et dans les chemins de fer par la Loi du 9 octobre 1921. Les ouvriers mineurs sont obligatoirement représentés au conseil consultatif des mines ; de même, les Cheminots sont de droit représentés au Conseil supérieur des Chemins de fer.

---

(1) Roger PICARD. *Le Contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises*, p. 104 et suiv.

Mais ce ne sont là que des applications particulières et il semble qu'on se désintéresse de la loi de 1917 aussi bien parmi les ouvriers que parmi les patrons. Basée sur un principe excellent, elle est presque restée lettre morte. Les causes de cette stérilité ? C'est une Loi contraire aux intérêts qu'elle prétendait servir et de ce fait inapplicable. Etudiant les résultats de cette loi, M. Robert Veyssié n'hésite pas à dire que c'est « une Loi d'illusion, un précipité d'éléments les plus hétérogènes comme les onguents des charlatans » (1). Dans une petite brochure suggestive, M. Emile Mireaux a su analyser avec autant de verve que de sagesse, les causes de l'échec de la loi de 1917 (2). « Le vice de cette Loi, dit-il, destinée à faire de nouveaux propriétaires, est de n'en pas créer un seul. Aucun ouvrier ne se voit par elle, attribuer la moindre parcelle de capital social ; elle évoque à leurs yeux un fantôme de propriété » (3). Le salarié, en effet, ne participe à la possession des actions de travail que parce qu'il est et dans la mesure où il est un salarié. Les auteurs de la loi ont voulu répandre la propriété qu'ils ont considérée comme garantie de la liberté et de l'indépendance politique de l'individu et ils ont écarté la propriété individuelle. Ils ont instauré une propriété d'un genre nouveau que notre code ne prévoit pas et cette propriété n'entraîne pas la responsabilité ordinaire des propriétaires, ne donne pas à l'ouvrier le véritable droit de regard sur la chose possédée, droit logique et complet. « Les auteurs de cette loi ont méconnu à la fois les principes rationnels de droit et les réalités économiques ».

---

(1) Robert VAYSSIÉ. « Les lois d'illusion ». *L'Opinion*, 1921, n° 14.

(2) Les actions travail. Société d'Etudes et d'Informations économiques, 1921.

(3) VAYSSIÉ. Art. cit.

Aussi, étudiant cette Loi dans une série de conférences faites en 1922 à la Faculté de Droit de Bordeaux, M. *Pirou*, Professeur à cette Faculté, n'a pas hésité à la qualifier de « monstre ». On peut donc conclure avec M. *Mireau* que la Loi de 1917 n'était dans l'esprit de ses auteurs qu'une expérience. L'expérience a échoué.

c) *Par remise gratuite d'actions de travail*. — Quel que soit le caractère de ces actions, qu'on les considère comme la légitime contre-partie pour les ouvriers de celles qui sont remises en jouissance aux capitalistes après amortissement ou à la présentation de l'apport travail en face de l'apport capital, ce qui les distingue des précédentes, c'est qu'elles sont remises gratuitement aux travailleurs.

Il en résulte naturellement que le nombre des maisons pratiquant ce système est encore très restreint et que dans une période où l'obligation de ces créations n'est pas imposée par la loi, il ne peut que s'accroître très faiblement, car il suppose un esprit de générosité et un désintéressement peu communs.

En France, il faut citer l'exemple des mines de *Carwin*, (Pas-de-Calais), dont l'assemblée générale décida en 1896 de créer des parts d'actions à répartir entre employés et ouvriers : « Il pourra être procédé à une division facultative des actions en cinquièmes ou dixièmes après décision conforme du Conseil d'administration, ratifiée par l'Assemblée générale ordinaire la plus prochaine. Cette division se fera comme suit : lorsque le possesseur d'une action le demandera, la Société lui délivrera contre remise du titre qui sera annulé, des cinquièmes ou dixièmes d'actions, nominatifs ou au porteur qui pourront être négociés séparément, les cinquièmes ou dixièmes d'actions porteront les numéros matricules de

l'action principale dont ils ne sont que la division naturelle et seront numérotés de 1 à 5 et de 5 à 10. » (1).

Pour pouvoir participer aux distributions, la Compagnie des Mines exige une durée de service de quinze ans, puis elle fait une classification d'après l'ancienneté, les mérites, la situation de famille, les services rendus, les capacités et les notes obtenues, de telle sorte que ces distributions ne sont pas générales, mais constituent plutôt une mesure particulière en faveur des plus méritants.

Mais les titres remis aux travailleurs sont vraiment des titres d'actions, de la même nature que ceux qui appartiennent aux capitalistes, ils peuvent être majorés et donnent droit aux intérêts et aux dividendes, et surtout ils comportent pour l'ouvrier actionnaire les droits de prendre part à tous les actes d'administration de la Compagnie.

Bien que cet actionnariat ait été critiqué, surtout à cause des mesures restrictives, qui en rendent l'accession difficile et qui ont fait dire, non sans ironie, à *M. Ch. Gide* qu'il ressemble trop à une « distribution de prix » il est incontestable qu'il constitue la première institution de véritables actions ouvrières dans notre pays.

---

## SECTION II

### LES PARTICIPATIONS A L'ÉTRANGER

L'idée participationniste se retrouve dans les Etats étrangers sous les deux formes que nous venons d'étudier en France et si l'on peut dire que la participation aux bénéfices est

---

(1) Art. 6 des statuts, modifiés en 1896.

surtout développée dans notre pays, par contre, c'est en Angleterre et en Amérique que la participation à la direction offre les exemples les plus intéressants.

A. — *Participation aux bénéfices.* — Après l'apparition de la participation aux bénéfices en France avec *Leclaire* et les précurseurs, l'idée dépassa les frontières et reçut à l'étranger d'importantes applications.

En Angleterre, dans une des premières éditions de ses *Principes d'Economie politique*, Stuart-Mill, la recommande en ces termes : « (1) Jusqu'à ce jour ceux qui vivent de leur travail n'ont eu d'autre alternative que de travailler chacun pour soi ou pour un maître, mais les influences civilisatrices et meilleures de l'Association peuvent être obtenues en même temps que l'économie et la fécondité de production en grand, sans diviser les producteurs en deux camps de sentiments et d'intérêts opposés, où un grand nombre soit les serviteurs d'un seul qui fournit les capitaux et n'ait d'autre intérêt dans l'entreprise que celui de gagner leur salaire avec le moins de travail possible. Les discussions et les événements des dernières années ont donné un enseignement assez concluant sur ce point. Si le progrès, que le triomphe du despotisme militaire n'a pu que retarder et non arrêter, continue sa marche, il est probable que l'état de salarié ne sera bientôt plus que celui des ouvriers que leur abaissement moral rendra indignes de l'indépendance et que les rapports de patron à ouvriers seront remplacés par l'Association sous une ou deux formes, association temporaire, en certains cas, des ouvriers avec l'entrepreneur, dans d'autres cas et, à la fin de tous, association des travailleurs entre eux. »

---

(1) Conclusion du chapitre sur les *Salaires*, où il exposait au public anglais, l'initiative de *Leclaire*.

A l'instigation de l'éminent économiste, et surtout dans un but empirique, conforme au tempérament britannique, pour mettre fin aux grèves nombreuses qui troublaient l'industrie, les patrons anglais de 1860 à 1870 réalisent la participation aux bénéfices dans les houillères de Whitwood (Comté d'York) et dans les établissements métallurgiques de Newport. Mais le succès est éphémère, et comme, pour les quelques expériences faites en Allemagne, à la même époque et dans le même sens, il se produit une réaction qui se manifeste par un arrêt ou même un recul dans le mouvement d'extension de la nouvelle institution, qui ne fait vraiment de sensibles progrès qu'en Suisse.

Après 1875, à la suite de la propagande menée en France par *M. Ch. Robert* et qui retentit dans le monde entier, le mouvement prend un nouvel essor, en Angleterre tout d'abord, puis en Suisse et surtout aux Etats-Unis, où un véritable apôtre de la participation *Nicholas Gilmau* fonde : « *L'Association for the promotion of profit sharing* ». On voit se multiplier le nombre des établissements participationnistes qui, dans chacun des pays sus-indiqués, passe respectivement entre 1886 et 1894, de 8 à 86, de 12 à 17 et de 3 à 37.

Il apparaît cependant que, depuis cette époque, un certain arrêt se soit produit, comme chez nous ; mais à l'étranger, comme en France, les Maisons primitives ont résisté parfaitement à toutes les épreuves et constituent la preuve la plus évidente de la solidité de l'institution en même temps que la garantie de son avenir. Il faut dire avec *M. Levasseur* (1) « Je crois que vous (les participationnistes) serez longtemps encore une petite minorité. Vous frayez une route qui sera

---

(1) *Emile LEVASSEUR. Discours au Congrès participationniste de 1889.*

peut-être un jour une des plus belles et des plus larges avenues du domaine industriel. C'est un poste d'honneur, ne le désertez pas. Quelles que soient les lenteurs de la propagande, soyez sans défaillance ; mais aussi soyez exempts d'enthousiasmes irréfléchis et d'espoirs exagérés, qui, s'ils aboutissaient à des déceptions et à des découragements, éloigneraient du but généreux que vous montrez au monde du travail et que vous vous efforcez vous-mêmes d'atteindre. »

B. — *Participation à la direction.* — Il faut ici aussi comme dans la section précédente, distinguer suivant que l'action de travail, condition de la participation à la direction, résulte de la souscription ouvrière, de la participation aux bénéfices ou de la remise gracieuse par le patron.

a) *Par achat de l'action de travail.* — L'exemple le plus remarquable réalisé dans le monde est celui du puissant trust de l'acier de New-York (United states Steel Corporation) qui groupe plus de cent soixante dix mille ouvriers et fait annuellement cinq cents millions de francs de bénéfices. En 1902, le Comité du trust fit connaître par circulaire adressée à tous ses ouvriers et employés que sur les profits il serait réservé une somme d'au moins dix millions de francs pour acheter vingt-cinq mille actions de préférence, destinées à être affectées aux souscriptions de tout le personnel, quel que soit le montant de ses traitements, et, en 1909, par une nouvelle circulaire, ce programme fut étendu et on offrit encore 78.000 actions de préférence et 15.000 actions ordinaires. Les actions de 100 dollars étaient offertes aux ouvriers à 82 dollars. Ceux-ci pouvaient échelonner leur paiement sur 5 années. Les petits ouvriers pouvaient souscrire des actions jusqu'à concurrence de 20 % de leur salaire, le haut personnel ne pouvait pas dépasser 8 %. Un dividende de 7 % leur était garanti, même s'il ne restait plus rien pour les autres actionnaires.

Sans doute, est-il permis de penser que ces émissions ont surtout pour objet d'éviter les conflits ouvriers, mais il n'en est pas moins vrai qu'elles permettent aux salariés d'acquérir dans l'administration et la gestion du trust, des droits absolument identiques à ceux des capitalistes ordinaires (1).

En Angleterre, Sir Christopher Furness a réalisé un système analogue, également sur une échelle très importante, afin, avouait-il, de prévenir des grèves ruineuses dans ses différentes entreprises. « Je désire, disait-il, assurer avant tout une main d'œuvre régulière et constante. D'après l'expérience personnelle que j'ai pu recueillir par l'emploi d'une véritable armée de 37.000 ouvriers et d'après l'analyse détaillée du coût de la production des diverses entreprises, j'ai acquis la conviction qu'il existait dans chacune de nos entreprises un élément de pertes sérieuses. Celles-ci proviennent non pas des grèves générales, mais de petites grèves par section. Dans les entreprises, dont je m'occupe, le dommage représente pour le travail une perte qui n'est pas inférieure à 21 % du montant total des salaires : pour le capital elle n'est pas moins de 9 %. C'est un état de choses auquel il faut mettre fin si l'on veut conserver à notre pays sa supériorité industrielle. Une transformation radicale des relations entre le capital et le travail dans certaines de nos grandes industries s'impose comme une impérieuse nécessité. » (2).

En 1908, il a fait prendre par ses ouvriers l'engagement de ne plus faire grève pendant un an, avec comme contrepartie de sa part de ne pas user contre eux du lock-out pendant la même période, puis il a émis 50.000 actions d'une

---

(1) *Bulletin de la Participation aux bénéfices*, 1909, p. 20 et suiv.

(2) Discours prononcé le 1er décembre 1906.

livre sterling, destinées à être souscrites par les ouvriers a raison de dix actions pour chacun d'eux, rapportant un minimum d'intérêt avec garantie. L'année suivante, il mettait également à la disposition de ses salariés des houillères de la Wingate Coal Compagny, 50.000 actions de trois co-propriétaires de la mine; avec obligation de souscrire sous peine d'exclusion et comportant garanties analogues à celles accordées pour les actions des chantiers de construction.

Mais la propriété de ces actions ne comportait point la possibilité de participer dans les mêmes conditions qu'un capitaliste ordinaire, à l'administration collective, et ceci s'explique par le fait que Sir Furness n'agissant pas dans un but philanthropique, ne voulait faire que les sacrifices strictement nécessaires pour atteindre son but. Seulement, il organisait un système d'intervention analogue à celui qu'avait inauguré en France, depuis 1900 la Société Japy. Tout en laissant la gestion des affaires entre les mains des directeurs libres d'embaucher les ouvriers qui leur plaisaient, les statuts créaient des Conseils de chantiers composés en parties égales de directeurs et d'employés, ces derniers nommés par leurs camarades, avec comme attributions non seulement de jouer le rôle de conciliateurs dans les différents litiges intérieurs, mais aussi d'examiner toutes les questions intéressant l'administration générale de la Compagnie, de présenter des observations au Conseil des directeurs et de proposer toutes améliorations et développements du machinisme.

Il est incontestable que nous sommes loin de la participation à la direction telle qu'il faut l'entendre, quand on parle d'actions du travail, mais il y a là néanmoins un progrès intéressant et les observations formulées au sujet de la maison Japy qui a été imitée, ont ici également leur valeur.

b) *Par participation aux bénéfices.* — Dans cette partie, c'est encore l'Angleterre qui offre actuellement les exemples les plus intéressants, à la fois par la perfection qui y a été atteinte et par le nombre des Etablissements qui ont adopté le système puisque le journal le « Copartnership » inscrivait en 1909 un total de 112 maisons, représentant un chiffre d'affaires total de cent millions de francs, comme ayant fait parvenir leurs ouvriers à l'actionnariat, par participation aux bénéfices.

Il n'est pas possible d'étudier en détail les différentes espèces qui ont été réalisées, et il suffit pour se faire une idée précise du système employé, de prendre comme type la plus importante et la plus ancienne des sociétés South Metropolitan gas Company, qui assure le service du gaz dans un secteur de Londres depuis de longues années, dans des conditions nettement fixées de prix et d'exploitation. En 1889, l'administration proposa aux ouvriers la participation aux bénéfices (1) moyennant l'engagement de ne pas faire grève pendant un an, et, l'accord ayant été réalisé, les fonds furent placés dans une caisse sociale, mise à la disposition des ouvriers. Les résultats obtenus furent si satisfaisants et une grève importante montra si clairement la nécessité de resserrer plus étroitement encore les liens du capital et du travail que les directeurs décidèrent de rendre les dépôts de parts de bénéfice indisponibles et d'en affecter le montant à l'achat d'actions qui seraient remises aussitôt aux ouvriers intéressés. La Copartnership ainsi organisée donna de merveilleux résultats et en 1909 les salariés de la Metropolitan gas Company, étaient propriétaires de 264.000 ac-

---

(1) V. *Le Copartnership*, janvier 1910, p. 3 et 4.

tions totalement libérées, et, valant environ huit millions de francs sur un capital social de 240 millions, sans parler des dépôts considérables destinés à poursuivre les achats.

Les travailleurs, devenus ainsi actionnaires malgré eux, il fallut admettre dans le conseil d'administration leurs représentants sans préjudice du droit d'intervention dans les assemblées générales. En outre, un Comité spécial de trente six membres, dont dix-huit ouvriers, était créé pour s'occuper du sort des travailleurs malheureux et surtout pour faire contrôler par deux représentants les comptes appartenant aux ouvriers et la répartition des parts de bénéfices.

Il est évident qu'il y a dans cette espèce particulière une admirable application de l'idée participationniste sous ses deux aspects : aux bénéfices et à la direction, se liant très étroitement dans leur succession chronologique et présentant tous leurs caractères respectifs.

c) *Par remise gratuite d'actions du travail.* — A l'étranger comme en France, ce système de remise d'actions du travail aux salariés, entraînant leur immixtion dans la direction de l'entreprise, n'est pas très répandu et les exemples que l'on peut citer comme constituant des applications de l'idée encore assez confuse que l'on se fait de ces actions, ne la réalisent que d'une façon très imparfaite.

En Angleterre, la Maison Lever frères, fabrique de savon de Port-Sunlight, qui depuis longtemps remet sans contre partie des certificats de copartnership à certains de ses ouvriers, semble bien engagée dans cette voie nouvelle, mais elle n'a réalisé que la moitié du programme puisqu'elle ne laisse aux détenteurs des actions aucun pouvoir de contrôle et d'administration.

C'est l'Imprimerie *Van Marken* à Delft (Hollande), fondée en 1892 qui doit être l'objet de notre examen, non seule-

ment à cause des principes qu'elle s'est proposée de pratiquer, mais encore en raison des faits qu'elle offre à l'étude. Dans l'acte de fondation (1) les créateurs ont déclaré : « Que le travail, dans cette Société anonyme, doit être considéré comme un entrepreneur, qui a droit de co-discuter et de co-décider des intérêts de la Société suivant les statuts ; 2° que l'influence du capital, c'est-à-dire des fonds versés par les actionnaires, sur les résultats de l'entreprise est limitée par son montant, tandis que l'influence du travail intellectuel et physique est illimitée à cause de la force de volonté et du dévouement de l'homme ; 3° que par conséquent les actionnaires ne peuvent faire valoir des prétentions équitables que sur une partie limitée des bénéfices, — une part plus grande à mesure que les bénéfices sont plus incertains et les risques plus grands, — en opposition aux prétentions équitablement illimitées du travail ; 4° qu'il est désirable de transmettre nécessairement au travail, la co-propriété, et enfin la propriété intégrale des moyens de production, c'est-à-dire des actions de la Société ; lequel but les composants se proposent d'atteindre au moyen de l'épargne des bénéfices alloués au travail contre remboursement aux actionnaires des versements effectués. »

En conséquence de ces principes, les fondateurs ont divisé le profit entre capitalistes et salariés et décidé que la part des travailleurs serait versée à la Caisse d'Epargne des bénéfices, et divisée en parts individuelles destinées à acheter les actions capitalistes désignées par tirage au sort ; la possession de ces actions entraînant pour les salariés tous

---

(1) Acte de fondation, déclaration du fondateur par devant M<sup>e</sup> Bakker, notaire à Delft, 25 mai 1892.

les droits qu'elle comportait entre les mains des actionnaires originaires.

D'autre part, et c'est là l'innovation intéressante, on a placé sur le même pied que les actionnaires représentant l'apport capital, les salariés associés, représentant l'apport travail et comprenant toutes les personnes qui exécutent une fonction dans l'usine ou qui ont régulièrement pris part au travail pendant un an. L'assemblée générale se compose dès lors : d'actionnaires et de travailleurs ayant chacun des pouvoirs identiques et notamment ceux de nommer le conseil de direction composé de trois employés et les commissaires chargés de la vérification des comptes.

Le système imaginé en 1892 a donné des résultats satisfaisants (1) : « Le chiffre d'affaires a augmenté de 18.300 florins en 1892, pour être de 44.700 francs en 1900. Le salaire minimum des ouvriers est de douze florins, tandis que le salaire moyen des typographes à Delft est de neuf florins. Dans les huit années, les bénéfices nets ont atteint le chiffre de 53.000 florins, déduction faite des amortissements sur le bâtiment et le matériel, s'élevant à 25.000 florins. Sur ces bénéfices, 1° la part de la direction a été de 10.300 florins dont 6.900 ont été mis à l'épargne et couverts en actions, et le reste 3.400 payés en argent comptant ; 2° la part du travail a été de 20.000 florins dont 12.300 mis à l'épargne et couverts en actions, et le reste 8.600, payés en argent comptant... Bref, en 1900, 195 sur les 250 actions à 100 florins, qui constituaient le capital social ont été remboursées au pair au fondateur capitaliste et passées entre les mains du travail sous des formes différentes : contrôle, direction, main

---

(1) J. C. Van MARKEN. *L'organisation sociale dans l'industrie*, 2<sup>e</sup> ed Introd., p. 13.

d'œuvre. Deux ans après, c'est-à-dire après dix années d'existence, la devise : « Par le travail, au travail » a, été réalisée. Devenue l'imprimerie la plus importante, son exemple a été suivi par un certain nombre d'établissements, parmi lesquels il faut citer : l'imprimerie Trio, fondée à La Haye en 1897 et le Bouwers-Bond, coopérative des ouvriers du bâtiment. Ce ne sont là, malgré tout, que des essais qui n'ont point été généralisés.

---

## CHAPITRE IV

---

### AVENIR DES PARTICIPATIONS

L'examen critique des différentes applications qui ont été faites des modes de participations, nous a permis d'apercevoir dans notre pays et dans les principaux états industriels, la situation et les conditions d'existence de la participation sous toutes ses formes.

A. — *Participation aux bénéfices.* — Une première observation d'ordre général s'impose, c'est que la participation aux bénéfices, après avoir eu des débuts lents et modestes, puis une période de prospérité qui permettait de bien augurer de son avenir, a subi un tel ralentissement dans son développement que ses protagonistes eux-mêmes ont été quelque peu ébranlés et ont paru céder au découragement. Mais leur confiance s'est raffermie et ils se sont ressaisis à la réflexion, en constatant que malgré tout, les Maisons, où le système avait été appliqué depuis les temps les plus éloignés, avaient parfaitement résisté aux épreuves subies, offrant ainsi la preuve la plus éclatante et la moins contestable de la vigueur et de la force d'épanouissement de l'institution.

Avec l'affaiblissement des partis extrémistes qui luttent de toutes leurs forces contre la participation aux bénéfices, dans laquelle ils voient un facteur de paix sociale, un obstacle à la lutte des classes et à la révolution, la participation aux bénéfices doit pouvoir s'imposer en France. Elle a sans doute des inconvénients, mais ils ne tiennent pas à sa

nature propre et sont plutôt la conséquence d'une mauvaise organisation de la participation à la gestion.

La France n'est pas un pays de grande industrie ; or, dans la petite et la moyenne industrie, la participation doit réussir. Car, comme nous l'indiquons plus haut, là, il y a un lien direct entre le travail de l'exécutant et la prospérité des entreprises, « l'ouvrier qui intensifie son effort est assuré d'en être récompensé par l'accroissement corrélatif des bénéfices. » Et puis la France est un pays agricole avant tout, et l'on tend à accorder à l'ouvrier agricole le droit à la participation aux bénéfices (Vœu du Congrès de Tours de 1920).

Dans la grande industrie actuellement, la participation aux bénéfices est vouée à un échec presque complet ; les ouvriers préfèrent les salaires à prime, les sursalaires de toutes sortes, car là, l'idée de participation aux bénéfices est entièrement liée à l'idée de la participation à la gestion ; et la participation à la gestion, telle qu'on l'a entendue jusqu'à présent, telle que nous l'avons étudiée, ne peut pas réussir.

Devant cet échec partiel, certains publicistes ont pensé qu'il fallait faire appel à l'autorité de l'Etat pour rendre obligatoire la participation aux bénéfices ! Dès 1879, une proposition de loi de M. *Laroche Joubert*, imposait aux adjudicataires la participation aux bénéfices, lors de la confection des cahiers des charges des travaux à effectuer pour le compte de l'Etat, des départements et des communes. En 1882, une proposition de M. *Jules Roche* tendait à faire reconnaître le même principe dans les exploitations permanentes des personnes publiques. Ces propositions n'ont pas abouti.

En dépit de ces velléités d'imposer l'obligation, les protagonistes des participations restent attachés à la liberté

comme ils l'ont affirmé dans plusieurs résolutions de leurs assemblées. Le Congrès de 1889 dit notamment « qu'il est d'avis que la participation aux bénéfices ne peut être imposée par l'Etat, qu'elle doit résulter uniquement suivant les circonstances, de l'initiative des patrons ou d'un vœu des ouvriers, librement accepté par lui au même titre que toute autre convention relative au travail. » Et le Congrès de 1900 répète que « l'Etat doit rester étranger aux conventions expresses et tacites qui règlent la participation des ouvriers et employés aux bénéfices de l'agriculture, du commerce et de l'industrie, que le développement de la participation ne peut être assuré que dans l'indépendance absolue du monde du travail à l'abri de toute contrainte ou de prescription légale. » Le Congrès de 1922 reprend la même formule.

Le législateur contemporain l'a si bien compris que dans la seule loi sur la participation, il a reconnu le caractère facultatif du système qu'il préconisait, et qu'il n'a pas suivi, MM. *Brousse et Manant*, qui ont déposé le 20 janvier 1920 une proposition tendant à rendre la loi de 1917 obligatoire à toute personne et toute société passible de la contribution des patentes ou se livrant directement ou comme intermédiaire à une exploitation commerciale quelconque.

Actuellement cependant, la question de la participation obligatoire aux bénéfices vient d'être reprise.

Le Ministère du Travail vient d'organiser une enquête officielle sur la participation ouvrière aux bénéfices.

A cet effet il a adressé à tous les groupements professionnels, patronaux et ouvriers, un long questionnaire, minutieusement détaillé.

Les réponses n'ont pas tardé à se faire connaître, et dans le courant du mois d'avril et de mai 1923 tous les organes

consultés ont répondu d'une façon très nette qu'on ne pouvait pas, et qu'on ne devait pas penser à la participation obligatoire.

La Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices a publié une brochure pour répondre au questionnaire du Conseil supérieur du Travail, et a conclu nettement dans le sens de la participation facultative. « Une longue étude de cette question nous a conduits, dit le rapport, « conformément d'ailleurs aux conclusions formulées, notamment par la commission d'enquête de Waldeck-Rousseau, par les Congrès internationaux de 1889 et de 1900, « puis par le Congrès national de 1922, — à cette réponse : « Non, nous ne sommes pas partisans de l'obligation légale « de la participation aux bénéfices, car l'Etat est sans compétence comme sans droit pour s'ériger en juge et maître « des situations industrielles, commerciales, agricoles, situations infiniment diverses et changeantes, en même « temps que des services à rémunérer, services aussi variés « que variables ; seul, le responsable des entreprises peut, « en pleine connaissance de cause, apprécier les uns et les « autres, et décider s'ils comportent ou non l'établissement « ou le maintien d'une participation aux bénéfices.

« Imposée, la participation aux bénéfices ne constituerait « pas seulement une mainmise de l'Etat, à la fois arbitraire et en opposition avec la nature des choses ; en outre, « née d'une loi et non plus d'une convention libre, elle aurait cessé d'offrir les avantages caractéristiques auxquels « la troisième question s'est référée (stabilité du personnel, « accroissement du rendement), et qui sont la condition de « la rémunération supplémentaire qu'elle représente, sans « aucune participation aux pertes. Dès lors, rendue obligatoire, elle subsiste bien nominalement, mais elle aurait

« été vidée de sa substance, et en réalité, l'institution aurait  
« été tuée. On ne doit pas oublier, d'autre part, que la par-  
« ticipation aux bénéfices veut le paiement intégral du salai-  
« re normal ; qu'elle s'ajoute au salaire et ne doit pas en  
« aucun cas le réduire. Ayant pour principe absolu de lais-  
« ser intacte la rémunération légitime ordinaire qu'impli-  
« que le contrat de travail, elle ne saurait être imposée par  
« l'Etat, sous peine de devenir une confiscation plus ou  
« moins déguisée.

« Résultant d'une convention libre, la participation aux  
« bénéfices est un signe et un moyen de progrès social. Im-  
« posée par l'Etat, elle constituerait un empiètement sur les  
« droits des citoyens. »

Toutes les Chambres de Commerce consultées ont répondu  
aussi dans le sens de la négative.

La Chambre de Commerce de Paris dans sa séance du 11  
avril 1923 a adopté le texte d'une lettre à adresser au Mi-  
nistère du Travail en réponse au questionnaire. Cette lettre  
rappelle le vœu qu'elle avait déjà émis le 9 juin 1920 lors  
de l'enquête de la Commission du Travail de la Chambre des  
Députés, vœu qui était ainsi conçu : « La Chambre de Com-  
merce de Paris émet le vœu : 1° Que soit repoussée toute pro-  
position de loi ayant pour but une participation obligatoire  
des salariés aux bénéfices ou pour effet leur participation à  
la gestion... » Elle confirme ce vœu dans sa lettre, et elle  
ajoute : « Nous sommes convaincus que la Commission gui-  
dée par son sens élevé du progrès est déjà éclairée sur les  
dangers considérables que ferait courir au libre développe-  
ment de l'industrie nationale, tout projet tendant à légiférer  
sur la participation ». Et commentant ce vœu, le journal  
« Le Temps », dans son numéro du 8 mai 1923, dit : « La  
participation aux bénéfices n'a pas été reconnue ; elle existe

conforme au droit et toute réglementation lui serait mortelle : la liberté des conventions lui est une condition absolue de perfectionnement. »

Non moins formelle est la Chambre de Commerce de Nantes. Elle conclut que la participation obligatoire doit être écartée et que la participation facultative doit par sa définition même rester complètement libre de trouver sa formule, son expression et ses modalités en dehors de toute réglementation générale.

La Chambre de Commerce de Tourcoing n'a pas été moins nette dans son opposition à toute intervention du législateur en ce domaine. Elle avait déjà protesté énergiquement en 1920, et, n'ayant pas changé d'avis, elle a estimé qu'il faut insister auprès des Pouvoirs publics sur les difficultés et les dangers signalés par la délibération du 27 août 1920 si le Parlement adoptait tout projet de loi de participation des employés et salariés aux bénéfices.

Ces réponses d'organismes puissants et éclairés montrent bien que la participation obligatoire aux bénéfices n'est pas souhaitable actuellement.

Une loi n'a jamais été un remède ; elle n'a jamais rien créé. Elle ne suscite aucune initiative ni ne crée une œuvre féconde. Elle doit seulement sanctionner ce que les mœurs et l'usage ont établi.

L'idée de la participation aux bénéfices n'est pas mûre ; elle n'est pas encore assez entrée dans les mœurs pour qu'on veuille la rendre obligatoire. Ouvriers et patrons l'accueillent encore avec quelque méfiance. « Obligatoire, elle se heurterait à des difficultés considérables qui, en l'état actuel, ne pourraient que compliquer inutilement les rapports des ouvriers et des patrons ». (1).

---

(1) *La Démocratie Nouvelle*, 16 mai 1923.

Quoi qu'il en soit, l'enquête ordonnée par le Ministère du Travail, montre bien que la participation aux bénéfices occupe une place de plus en plus grande dans l'économie nationale. Le compte rendu de cette enquête contient toutes les entreprises appliquant actuellement la participation aux bénéfices en France avec l'indication, pour chacune d'elles, des conditions dans lesquelles la participation fonctionne et des résultats qu'elle a donnés.

Une première partie concerne les entreprises où la participation aux bénéfices est prévue par la législation en vigueur ; c'est le cas de 328 associations ouvrières de production régies par la loi du 18 décembre 1915, de 11 sociétés anonymes à participation ouvrière constituées en vertu de la loi du 26 avril 1917 et de 51 nouvelles concessions de mines accordées depuis le vote de la loi du 9 septembre 1919.

La seconde partie est relative aux entreprises qui pratiquent librement la participation en dehors de toute intervention législative. Ces entreprises sont au nombre de 75 et occupent au total 102.000 ouvriers et employés ; l'époque à laquelle la participation a été adoptée, les modalités ainsi que la façon dont elle fonctionne sont très différentes suivant les entreprises. On n'a pas constaté que la participation ait eu pour effet de diminuer les salaires, comme la crainte en a été quelquefois exprimée ; en général, on admet qu'elle exerce une heureuse influence sur la stabilité du personnel ; les avis ne sont pas aussi unanimes en ce qui concerne son action sur la productivité de l'ouvrier et les relations entre employeurs et employés. Quoi qu'il en soit, cette institution rallie des partisans de plus en plus nombreux.

B. — *Participation à la gestion.* — Le développement des participations à la gestion est entravé par des obstacles qui ne tiennent pas tous aux inconvénients qu'elle présente en

elle-même et que nous avons eu l'occasion d'énumérer et d'examiner dans des développements antérieurs, mais qui sont le fait d'oppositions purement personnelles des patrons et des salariés.

Les entrepreneurs dont la tâche d'organisation et d'administration demande de sérieuses qualités professionnelles et une éducation achevée, qui, d'autre part, encourent des risques nombreux, de nature parfois à mettre en péril l'œuvre à laquelle ils président, admettent difficilement que des hommes souvent ignorants des conditions du marché et en tous cas, indemnisés de leur travail par une rémunération indépendante des résultats obtenus, puissent prétendre à une intervention quelconque dans la marche des affaires et à une participation aux profits considérés comme une assurance contre les risques. Beaucoup d'entrepreneurs imbus du principe que dans leur industrie, ils ont toutes les responsabilités et toutes les charges, ne peuvent concevoir que leurs salariés puissent en quelque façon limiter leurs pouvoirs ou leurs bénéfices et voient dans les innovations faites en ce sens, des atteintes portées à leur droit imprescriptible, contre lesquelles ils ont le devoir de s'opposer afin de n'abdiquer aucune de leurs prérogatives.

Les salariés, de leur côté, qui sembleraient devoir accepter avec empressement tous les moyens susceptibles d'accroître leur bien-être ou leur autorité dans l'atelier qui les emploie, leur font une opposition difficile à briser parce qu'ils sont persuadés que les sacrifices qu'on veut bien leur consentir, ne sont que des pièges tendus à leur naïveté ou à leur ignorance. Ils voient dans les institutions nouvelles un instrument de paix sociale, susceptible de réfréner sans difficulté leurs légitimes revendications et d'aboutir à l'aliéna-

tion de leur indépendance par l'union d'intérêts et d'affaires que l'on tente de créer entre eux et leurs patrons.

Nous avons vu l'échec presque complet de l'actionnariat ouvrier qui avait éveillé de si grandes espérances. Il n'a pas été capable jusqu'à présent d'apaiser le conflit entre le capital et le travail. Aussi les salariés se placent-ils, aujourd'hui sur un terrain différent.

« Ce n'est plus le partage du profit, mais celui de l'autorité qu'ils demandent et ce partage, ils le veulent réaliser « par l'attribution à la masse des ouvriers de l'usine, indépendamment de toute possession réelle ou fictive du capital, d'un droit de regard et d'intervention dans la direction de l'entreprise. Ils préconisent, en conséquence, la nomination par l'ensemble des salariés de l'usine de délégués formant un conseil ouvrier et l'accession de ce conseil à la gestion de l'entreprise qui serait désormais exercée conjointement par le capital et le travail (1). » Ce n'est plus le droit à la participation au capital que veulent les ouvriers. « C'est le droit à une fonction qu'ils réclament et « s'il en résulte pour eux un accroissement de gain, ce ne « sera que d'une manière indirecte et parce que le rendement de l'entreprise aura gagné à cette direction conjointe des représentants du personnel et du capital (2). »

L'ouvrier ne veut plus être traité en simple instrument de la production, forcé d'obéir sans réflexion ni discussion. Il veut avoir son mot à dire dans les conditions de travail de chaque jour et « cela ne peut être atteint aussi longtemps « qu'il n'aura pas l'occasion de parler non seulement des

---

(1) PIROU, art. cit.

(2) PICARD, art. cit., p. 21.

« questions intéressant l'industrie dans son ensemble, mais  
« encore de celles qui concernent l'établissement même dans  
« lequel ils travaillent. »

La participation aux bénéfices, la participation à la gestion en tant seulement qu'elles permettent le contrôle de la distribution des bénéfices ne l'intéressent plus ; il sent trop dans cette matière le paternalisme patronal. Il n'en veut plus ; il a conscience de sa personnalité. Il veut la faire respecter.

Cette idée du contrôle ouvrier a retenu quelque temps l'attention de quelques patrons et des milieux ouvriers à la fin de la guerre. Mais avec l'affaiblissement des organisations ouvrières après les grèves avortées de 1920, avec la crise économique actuelle, l'attention des ouvriers ou des patrons semble s'être détournée de ce problème et ils ne manifestent plus actuellement qu'indifférence et hostilité.

M. Pirou dans l'article que nous avons cité, montre bien cette hostilité et cette indifférence : « Les industriels, dit-il, repoussent la gestion conjointe comme impraticable et les ouvriers n'insistent guère parce qu'au fond ils ne la souhaitent pas, soit qu'ils ont conscience de n'être pas outillés pour l'exercer utilement, soit qu'ils aient l'ambition plus haute de prendre seuls le gouvernail ; ils ne se soucient point d'être du jour au lendemain associés pour partie aux responsabilités et aux charges de la direction ; ils s'en soucient d'autant moins à l'heure présente que la crise économique rend plus difficile et moins rémunérateur l'exercice de la fonction d'entrepreneur et que le forfait des salaires désavantageux pour l'ouvrier en temps de prospérité tourne à son avantage en période de dépression ».

Quoi qu'il en soit, l'idée de co-gestion fit naître en 1920-

1921 de nombreux projets dont quelques-uns se réalisèrent positivement en France et à l'étranger. Dans certains pays un régime légal fut institué ; d'autres laissèrent l'initiative privée se développer librement.

Nous avons déjà indiqué dans l'introduction que nous n'étudierons pas cette nouvelle forme de la participation à la gestion. Nous nous contenterons de renvoyer pour le détail au livre de M. Picard que nous avons souvent cité : « Le Contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises ».

Mais à deux ans de distance nous pouvons juger les résultats obtenus dans cet ordre d'idées. En réalité, les ouvriers qui devant l'échec de la participation à la gestion considérée dans sa nature propre, sous la forme de l'actionnariat ouvrier, s'étaient placés sur un autre plan, n'ont pas réussi davantage. « Ce que les expériences nous montrent, ce que  
« les projets les plus récents nous offrent, ce ne sont point  
« des commissions d'ouvriers de co-gestion, ce sont plutôt  
« des organismes destinés à participer à la fixation et à sur-  
« veiller l'exécution des conditions d'accès au travail et de  
« sortie des ouvriers dans l'usine. » (1).

Mais il est peu probable que les résistances au contrôle ouvrier demeurent irréductibles ! Les patrons comprendront bientôt l'intérêt qu'ils ont à laisser collaborer à la gestion les salariés de leur usine ; ils verront les syndicats ouvriers s'assagir et ne plus envisager que les intérêts communs de la profession et non plus des buts politiques et révolutionnaires.

Les ouvriers comprendront aussi que le patronat est nécessaire à condition qu'il ne soit pas absolu. Satisfaits dans

---

(1) PIROU, art. cit.

leur besoin de justice, ils verront qu'une sage collaboration du capital et du travail peut améliorer leur condition.

Il ne s'agit que d'une question de temps et d'éducation ! Patrons comme ouvriers doivent avoir une psychologie nouvelle. Mais les faits et les expériences concluantes seuls leur donneront peu à peu cette psychologie nécessaire pour entrevoir un avenir favorable à la participation à la gestion.

---

## CONCLUSION

---

La conclusion qui s'impose après cet examen positif de l'état actuel des participations et de leur avenir, ne peut être que d'ordre général, et s'il est permis d'employer cette expression, de nature objective.

Il ne s'agit pas de savoir si les participations sont accueillies favorablement par les milieux capitalistes et par la masse des travailleurs, ou si au contraire, elles soulèvent une certaine opposition émanant de l'un quelconque de ces éléments de la production ou des deux éléments réunis, il s'agit seulement de discerner si elles constituent en l'état actuel du monde économique des nécessités impérieuses et un progrès certain sur le régime antérieur et si elles correspondent à l'évolution générale de l'Humanité, qui ne souffre point d'arrêt.

Or, les crises profondes qui agitent les peuples de la terre, particulièrement ceux de l'Europe, au lendemain de la guerre mondiale et qui se déchaînent parfois en révolutions politiques, économiques et sociales, ont nettement posé devant tous, le problème jusque là débattu entre quelques-uns, de l'organisation complexe du travail.

Il semble acquis désormais qu'il n'est plus possible de maintenir dans leur état antérieur les formes présentes du salariat et qu'un régime, plus conforme à l'idée moderne de

la justice et de l'équité, en même temps que plus adéquat aux techniques industrielles de l'avenir, est en voie de lente gestation. Nous semblons sur le point de connaître enfin ce secret de l'avenir dont parlait, devant l'assemblée des participationnistes, à l'Exposition Universelle de 1867, M. Duruy, alors ministre de l'Instruction Publique lorsqu'il disait : « L'histoire du travail est un drame dont nous connaissons les trois premiers actes : le travail à coups d'étrivières de l'esclave antique, le travail forcé du serf au moyen-âge, le travail salarié des temps modernes. Devons-nous en attendre un quatrième ? Le travail librement associé au capital et l'harmonie établie entre les trois grands agents de la production : l'intelligence, le capital et le salaire, enfin associés ou confondus sous les mille formes que cette Association peut recevoir de la libre et loyale adhésion des contractants. C'est le secret de l'avenir. »

Les entrepreneurs capitalistes peuvent opposer à ce mouvement certain, toute la force de résistance que leur donne la détention de l'argent, les travailleurs essayer de le faire dévier de sa route par des agitations stériles : les faits seront plus forts que les volontés humaines et le monde continuera sa marche progressive.

Le devoir de chacun et la tâche difficile des hommes, sur lesquels pèse quelque responsabilité en raison de la place qu'ils occupent dans la hiérarchie sociale, est donc d'essayer de discerner le sens même de l'évolution générale qui entraîne l'humanité pour en maintenir harmonieusement le mouvement et pour prévenir les heurts et les conflits qui peuvent à tout instant surgir. Il faut bien comprendre que ce mouvement qui tend à modifier le salariat dans ses formes primitives, pour lui substituer un régime nouveau, est appelé à créer d'effroyables batailles entre les classes sociales, si capitalis-

tes et prolétaires se maintiennent chacun sur leurs positions respectives, les premiers ne voulant rien abdiquer de leurs prérogatives, les seconds persistant dans leur intransigeance révolutionnaire.

Il faut qu'un désir ardent de paix sociale se manifeste dans toutes les classes, pour permettre des rapprochements qui faciliteront l'accession des travailleurs salariés à la collaboration dans la production et qui assureront, dans la dignité, le généreux abandon par les capitalistes de quelques-uns de leurs privilèges surannés. Mais il serait vain de croire que ce double mouvement d'ascension pour les uns, d'abdication pour les autres pourrait se réaliser autrement que par de sages institutions économiques et c'est pourquoi nous devons penser que l'heure des participations aux bénéfices et à la direction des entreprises est proche et qu'elles doivent être le programme qui doit rallier toutes les bonnes volontés.

Déjà, dans les milieux capitalistes, des voix se font entendre qui acceptent les sacrifices nécessaires et il est significatif que l'un des anciens directeurs de la Compagnie P.L.M. ait pu obtenir des applaudissements unanimes, quand du haut de la tribune du Parlement il prononçait ces paroles (1) : « La guerre nous a appris bien des choses. Les âmes vivantes d'aujourd'hui ne sont plus les mêmes que celles d'avant-guerre et ne reviendront jamais les mêmes. Dans le sang des tranchées et dans les larmes des foyers déserts une foi nouvelle a été baptisée, la foi dans la solidarité humaine. Solidarité internationale dont la Société des Nations n'est qu'une lumineuse ébauche, dans tous les cas, solidarité sociale française. Et si, par hasard, nous devons nous heurter à je

---

(1) Discours de M. Noblemaire, à la Chambre des Députés, séance du 20 février 1920. J. off. du 21.

ne sais quelle conception périmée et fossile d'une sorte de patronat de droit divin, poussière tenace mais négligeable, nous nous engageons à la balayer avec vous, mais à la condition que si, je ne dirai pas de l'autre côté de la barricade, parce que je n'admets pas qu'il puisse y avoir de barricade entre Français, mais de l'autre bout de l'échelle, nous trouvons de mauvais citoyens qui, cédant aux excitations que vous savez, organisent la sous-production systématique, parce qu'ils y voient le prologue de la révolution, nous puissions compter que quelques-uns parmi vous nous aideront à les boucler. »

Mais il ne faut pas se le dissimuler, malgré les symptômes satisfaisants, le rapprochement des classes est une œuvre difficile qui demande à tous de la patience, de l'abnégation et dont la réalisation ne sera possible que du jour où la foi au succès aura conquis les cœurs. « On ne fait presque rien en matière d'institution et surtout de transformation sociale, si on n'a une certaine foi. Il faut que cette foi soit, non pour une fois, aveugle (celle-là je la combats au nom de la science) mais une foi raisonnée, une foi qui puisse voir les difficultés, qui puisse s'en rendre compte, qui puisse voir en même temps l'avantage qu'il y aurait à atteindre le but et qui marche par conséquent à travers les obstacles les pieds ensanglantés quelquefois par le chemin pour arriver au but. » (1).

Puisse notre pays, qui a été pendant cinq années de luttes tragiques, l'espoir suprême de l'humanité, et qui offre au milieu des batailles sociales dont tremble l'Europe, l'exemple

---

(1) LEVASSEUR. Discours prononcé au Congrès de la Participation à l'Exposition de 1900.

du calme et du travail, avoir cette foi profonde dans les participations que nous préconisons et qui sont les facteurs de paix et de stabilité qui favoriseront son relèvement économique et le plein épanouissement de son génie créateur.

*Le Président,*

J BENZACAR.

*Vu : Le Doyen,*

L. DUGUIT.

Vu et permis d'imprimer :

Bordeaux, le 23 Août 1923,

*Le Recteur de l'Académie :*

L. DUGUIT.

---



## BIBLIOGRAPHIE

---

- ASSAN. — La Question du contrôle ouvrier en Italie. Thèse, Paris, 1922.
- ARNOU. — La Participation des travailleurs à la gestion. Thèse, Paris, 1921.
- BERNSTEIN. — La loi allemande sur les Conseils d'entreprises. *Revue Internationale du Travail*, février 1921.
- BÉCHER. — Les Formes d'industrie dans leur développement historique. *Revue d'Economie politique*, 1892.
- BULLETIN de la Société d'Economie sociale, Session de 1870.
- de la Participation, 1892.
  - de la Société pour l'étude pratique de la Participation aux bénéfices, 1922.
  - du Ministère du Travail, 1914.
  - de la Société industrielle de Mulhouse. Nov. 1921.
- CESTRE Ch. — Production industrielle et Justice sociale aux Etats-Unis. Paris 1921.
- Les Méthodes de coopération effective des patrons et des ouvriers dans l'industrie américaine (*Réforme sociale* 1921).
- CHERBIN. — La Participation du personnel à la gestion des entreprises. Lyon 1922.
- DROUET DE MONTGERMONT. — La Participation des ouvriers à la gestion des entreprises. (Thèse, Paris 1921).
- GASTINEAU. — De la Participation aux bénéfices. (Thèse, Paris 1906).
- GIDE Ch. — L'Actionnariat ouvrier. (*Revue d'Economie politique*, janvier 1910).
- Introduction générale à l'économie sociale.
- GODIN. — Mutualité sociale et Association du capital et du travail, 1880.
- JANET CLAUDIO. — Le Capital, la Finance et la Spéculation.
- LABRY. — Législation IX.
- LE PLAY. — Les Ouvriers européens.
- LEROY. — Les Techniques nouvelles du Syndicalisme. Paris 1921.

- LEVASSEUR Emile. — Discours au Congrès des participationnistes de 1889.
- MAYSSET. — Le Problème de la co-gestion. (*Revue du Travail*, 15 juin 1920).
- MIREAUX. — Les Actions de travail. (Société d'études et d'informations économiques, 1921).
- *Revue de Paris*, 1<sup>er</sup> sept. 1921.
- MOUZET. — Chez Lenine et Trotsky. Paris 1921.
- PICARD Roger. — Le Contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises, 1922.
- PIROU. — *Revue d'Economie politique*, 1922, n° 5.
- Le Salarial. (*Revue Economique de Bordeaux*, nov.-déc. 1922).
- PONCET F. — Le Contrôle syndical. (*Publication de la Société d'études et d'informations économiques*, 1921).
- PIC. — Une Expérience avortée. (*Revue politique et parlementaire*, 10 août 1922).
- ROBERT Charles. — La Participation aux bénéfices, 1887.
- Enquête de la Commission extra-parlementaire sur la participation aux bénéfices.
- ROME. — Le Contrat collectif de travail et les Syndicats professionnels. Paris 1900.
- ROUSSEAU. — Les Conseils d'usine aux Etats-Unis. (Thèse, Paris 1922).
- SCHEFER. — Le Contrôle ouvrier. (*Economie nouvelle*, nov. 1921).
- SCHWIEDLAND. — *Revue d'Economie politique*, 1892.
- SIMON. — La Co-association du capital et du travail en Angleterre. Marseille 1920.
- VAULER. — La Participation aux bénéfices, 1898.
- La Fin d'un peuple. — La population de l'Italie au temps d'Auguste. 1895.
- VAN MARKEN. — L'Organisation sociale dans l'industrie.
- WEILER Max. — La Participation aux bénéfices

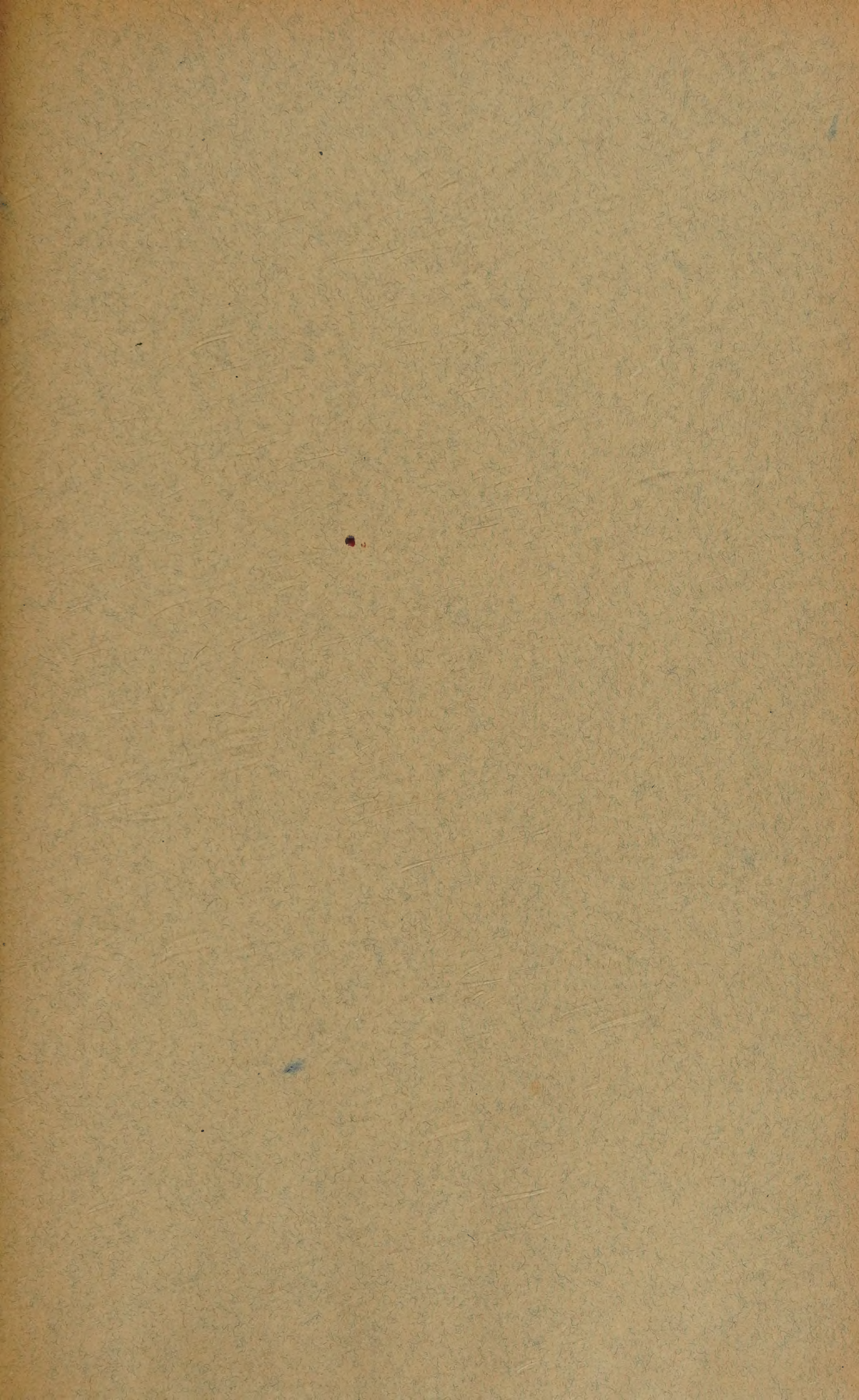
## TABLE DES MATIÈRES

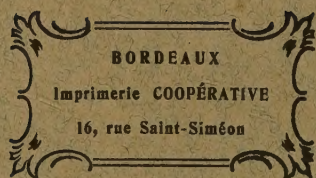
|                                                                                                       | Pages |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| INTRODUCTION .....                                                                                    | 5     |
| CHAPITRE PREMIER. — La Participation aux bénéfices.                                                   |       |
| <i>Section I.</i> — Définition.                                                                       |       |
| a) La Participation aux bénéfices est un contrat.....                                                 | 14    |
| b) La participation aux bénéfices comporte une somme<br>à payer en sus du salaire .....               | 17    |
| c) La participation aux bénéfices comporte le paiement<br>aux salariés d'une part des bénéfices ..... | 17    |
| <i>Section II.</i> — Différents modes de participation aux bénéfices.                                 |       |
| a) Participation immédiate .....                                                                      | 20    |
| b) Participation différée .....                                                                       | 21    |
| c) Participation mixte .....                                                                          | 21    |
| <i>Section III.</i> — Avantages et inconvénients de la participation.                                 |       |
| I. — Avantages :                                                                                      |       |
| a) Amélioration et accroissement de la production.....                                                | 22    |
| b) Amélioration du sort des travailleurs.....                                                         | 25    |
| c) Accroissement de stabilité de la main-d'œuvre.....                                                 | 27    |
| d) Amélioration des rapports du Capital et du Travail.                                                | 28    |
| II. — Inconvénients :                                                                                 |       |
| a) Inconvénients pour le patron .....                                                                 | 31    |
| b) Inconvénients pour l'ouvrier .....                                                                 | 34    |
| c) Inconvénients communs .....                                                                        | 37    |
| CHAPITRE II. — La Participation à la direction.                                                       |       |
| <i>Section I.</i> — Définition de la Participation à la direction.                                    | 39    |
| <i>Section II.</i> — Modes de la Participation à la direction....                                     | 43    |
| a) Actions acquises par souscription .....                                                            | 44    |
| b) Actions acquises par participation aux bénéfices....                                               | 45    |
| Actions de jouissance.....                                                                            | 47    |

|                                                                                      | Pages |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <i>Section III. — Avantages et inconvénients de la participation à la Direction.</i> |       |
| 1° Avantages de la participation à la direction.....                                 | 50    |
| a) Avantages pour le salarié .....                                                   | 50    |
| b) Avantages pour le patron .....                                                    | 51    |
| c) Avantages communs .....                                                           | 52    |
| 2° Inconvénients de la participation à la direction....                              | 55    |
| a) Inconvénients pour le salarié.....                                                | 55    |
| b) Inconvénients pour le patron.....                                                 | 58    |
| CHAPITRE III. — État actuel des participations en France et à l'étranger.            |       |
| <i>Section I. — La participation en France</i> .....                                 | 61    |
| A. — La participation aux bénéfices .....                                            | 62    |
| B. — La participation à la direction .....                                           | 66    |
| a) par achat d'actions.....                                                          | 67    |
| b) par participation aux bénéfices .....                                             | 69    |
| c) par remise gratuite d'actions travail.....                                        | 75    |
| <i>Section II. — Les participations à l'étranger</i> .....                           | 76    |
| A. — La participation aux bénéfices.....                                             | 77    |
| B. — La participation à la direction.....                                            | 79    |
| CHAPITRE IV. — Avenir des participations.                                            |       |
| A. — Participation aux bénéfices .....                                               | 87    |
| B. — Participation à la gestion.....                                                 | 93    |
| CONCLUSION .....                                                                     | 99    |
| BIBLIOGRAPHIE .....                                                                  | 105   |









BORDEAUX

Imprimerie COOPÉRATIVE

16, rue Saint-Siméon